

*Los nuevos estudios laborales en México. Perspectivas actuales*, es una muestra de la revitalización de los estudios del trabajo entendidos en su forma ampliada. En este libro se reflexiona y discute bajo un nuevo contexto ligado con la preponderancia del sector servicios, el declive de la industria y con esto la importancia de los trabajos no clásicos, y con nuevas estrategias productivas y empresariales (descentralización-*outsourcing*), vinculados con nuevas formas de trabajo (emocional, estético). Lo anterior implica a nuevos y variados actores laborales y formas de relaciones de trabajo y de control. Estos nuevos paradigmas de los estudios del trabajo, abren retos sobre las maneras de abordarlos teórica y metodológicamente. Lo que aquí se presenta, es el resultado de investigaciones concretas, pero que implican reflexiones más amplias sobre abordajes teórico-metodológicos en la temática laboral. Este libro da cuenta de la consolidación de la investigación de los nuevos estudios laborales, en particular en el posgrado en estudios laborales de la UAM-Iztapalapa.

MARCELA HERNÁNDEZ ROMO



LOS NUEVOS ESTUDIOS LABORALES EN MÉXICO

# LOS NUEVOS ESTUDIOS LABORALES EN MÉXICO

## PERSPECTIVAS ACTUALES

MARCELA HERNÁNDEZ ROMO  
COORDINADORA



**LOS NUEVOS ESTUDIOS  
LABORALES  
EN MÉXICO**  
PERSPECTIVAS ACTUALES

S E R I E  
ciencias  
sociales  
TERCERA DÉCADA



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Dr. Salvador Vega y León  
*Rector General*

M. en C. Q. Norberto Manjarrez Álvarez  
*Secretario General*

UNIDAD IZTAPALAPA

Dr. J. Octavio Nateras Domínguez  
*Rector*

Dr. Miguel Ángel Gómez Fonseca  
*Secretario*

Dra. Juana Juárez Romero  
*Directora de la División de Ciencias Sociales y Humanidades*

Dr. Enrique Cuna Pérez  
*Jefe del Departamento de Sociología*

Dra. Alicia Lindón Villoria  
*Coordinadora del Consejo Editorial de la División de CSH*

Mtro. Mario Alberto Zaragoza Ramírez  
*Asistente Editorial del Departamento de Sociología*

# LOS NUEVOS ESTUDIOS LABORALES EN MÉXICO

## PERSPECTIVAS ACTUALES

MARCELA HERNÁNDEZ ROMO  
COORDINADORA



MÉXICO

2014

Esta investigación, arbitrada por pares académicos,  
se privilegia con el aval de la institución coeditora.

Primera edición, octubre del año 2014

© 2014

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA  
UNIDAD IZTAPALAPA

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

San Rafael Atlixco núm. 486

Col. Vicentina, Iztapalapa 09340 México, D.F.

tel: 5804-4788, tel./fax 5804-4755

ISBN 978-607-28-0136-3

Responsable de edición: Mario Zaragoza Ramírez

© 2014

Por características tipográficas y de diseño editorial

MIGUEL ÁNGEL PORRÚA, librero-editor

Derechos reservados conforme a la ley

ISBN 978-607-401-779-3

Queda prohibida la reproducción parcial o total, directa o indirecta del contenido de la presente obra, sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito de GEMAPORRÚA, en términos de lo así previsto por la *Ley Federal del Derecho de Autor* y, en su caso, por los tratados internacionales aplicables.

IMPRESO EN MÉXICO



PRINTED IN MEXICO

LIBRO IMPRESO SOBRE PAPEL DE FABRICACIÓN ECOLÓGICA CON BULK A 80 GRAMOS

[www.maporrúa.com.mx](http://www.maporrúa.com.mx)

Amargura 4, San Ángel, Álvaro Obregón, 01000 México, D.F.

*Los nuevos estudios laborales en México. Perspectivas actuales*, se terminó en la Ciudad de México durante el mes de octubre del año 2014. La edición impresa sobre papel de fabricación ecológica con *bulk* a 80 gramos, estuvo al cuidado de la oficina litotipográfica de la casa editora.



ISBN 978-607-28-0136-3 UAM-1  
ISBN 978-607-401-779-3 MAP

# Índice

Presentación	
<i>Marcela Hernández Romo</i> .....	5
Primera parte	
LA PERSPECTIVA ANGLOSAJONA, UNA REVISIÓN DE LO CLÁSICO Y LO ACTUAL DE LOS ESTUDIOS LABORALES Y DE <i>INDUSTRIAL RELATIONS</i>	
Capítulo I	
La polémica de la convergencia o divergencia en las relaciones laborales en el ámbito internacional	
<i>Harry Katz</i>	
<i>Nick Wailes</i> .....	19
Capítulo II	
La polémica entre la teoría del proceso de trabajo y la posmodernidad en Gran Bretaña	
<i>Paul Thompson</i> .....	53
Segunda parte	
LA INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS LABORALES	
Capítulo III	
Una propuesta para el análisis de las empresas y los empresarios	
<i>Marcela Hernández Romo</i>	
<i>Rolando Salinas</i>	
<i>Giovanna Torres</i> .....	69

Capítulo IV	
Construcción social de la ocupación, identidad y acción colectiva	
<i>Enrique de la Garza</i>	
<i>José Luis Gayosso</i>	
<i>Leticia Pogliaghi</i> .....	121
Capítulo V	
Migración, trabajo y campesinado en la agricultura globalizada de México y Estados Unidos	
<i>Fernando Herrera Lima, Yolanda Massieu Trigo</i>	
<i>Celso Ortiz Marín, Ulises Revilla López</i> .....	163
Capítulo VI	
Identidades laborales y profesionales en la industria de la construcción, cromáticas del trabajo	
<i>Raúl Nieto Calleja</i>	
<i>Yutzil Cadena Pedraza</i> .....	201
Capítulo VII	
La identidad profesional de los médicos de la Fundación Best	
<i>Marco Antonio Leyva Piña</i>	
<i>Santiago Pichardo Palacios</i> .....	229
Capítulo VIII	
Trabajo, jóvenes y vida cotidiana	
<i>Sergio Sánchez Díaz</i>	
<i>Gustavo Garabito Ballesteros</i> .....	261
Sobre los autores .....	289

# Presentación

## PRIMERA PARTE. PREÁMBULO

La investigación sobre temas laborales en México, y en especial en la UAM-I, cumple en su versión actual como programa conjunto de maestría y doctorado 15 años. Éste emerge a finales de la década de los ochenta de forma institucionalizada, con la fundación de la primera maestría en Sociología del Trabajo en la UAM-I que inició en 1987, y como maestría y doctorado en Estudios Laborales en septiembre de 1998. Ambas bajo el liderazgo y coordinación de Enrique de la Garza. Pero, sin duda, pueden encontrarse las contribuciones de los pioneros investigadores desde inicios de los años ochenta, estaríamos hablando de 27 años de estudios laborales en la UAM-I. No vamos hacer la historia de la disciplina en México, sino una reflexión acerca de la constitución de este campo y su relación con el posgrado en estudios laborales, lo que se denominó “los nuevos estudios laborales”; que es el aventurarse hacia novedosos enfoques teórico-metodológicos en la forma de abordar nuevos procesos y temáticas de la realidad referida al campo laboral.<sup>1</sup>

En el posgrado, además de la centralidad en lo laboral, lo que le imprime especificidad es la inclusión de la teoría social y la importancia de los sujetos, quienes se vuelven ejes en la enseñanza e investigación en el programa.

<sup>1</sup>Para mayor información sobre el desarrollo y constitución de la sociología del trabajo en México véase De la Garza (2014), “Searching for Mexico’s Lost labor Subject Historical and Biographical Miles Tunes in the Constitution of the Sociology of Work in Mexico”, *Global Labor Journal*, vol. 2, ISSEU-I.

En este orden de importancia es necesario entender sobre qué tradición y raíces intelectuales están cimentados estos nuevos aportes.

## LA CONSTRUCCIÓN DE UNA DISCIPLINA Y SUS RAÍCES INTELECTUALES

La constitución de esta disciplina fue resultado de la configuración de eventos y acciones académicas que podemos analizarlas en dos grandes etapas: la de construcción como disciplina y la de consolidación. Esto no se puede entender sin al menos cuatro dimensiones que desempeñaron paralelamente un papel definitivo: *a)* un liderazgo académico y la conformación de una masa crítica de investigadores, *b)* la crisis, el cambio del modelo económico y productivo, *c)* la caída de la clase obrera del periodo de sustitución de importaciones y con esto la posible emergencia de nuevos sujetos laborales y, aunado a esto, *d)* toda una serie de acciones que permitieron materializar la constitución de la disciplina.

En el periodo que va de los años setenta a los ochenta este campo de investigación laboral mostraba, en un principio, una preponderancia de los estudios del movimiento obrero.<sup>3</sup> Empero, una nueva generación de estudiosos del trabajo estaba en gestación, bajo el liderazgo académico de Enrique de la Garza, quien desempeñó un papel central, junto a otros, dando rumbo y delineando el perfil de lo que sería la sociología del trabajo, y que ahora se conoce en América Latina como los nuevos estudios laborales. El interés para esta nueva generación se centraba en los trabajadores —ya no en los sindicatos y los líderes sindicales—, en sus relaciones sociales en y con el trabajo. Otras preocupaciones que se sumaron al interés por los trabajadores fue la insatisfacción por la falta o la insuficiente explicación sobre la crisis de los años setenta, del cambio del modelo económico y productivo.

Los principales cambios en orientación intelectual los podemos sintetizar en:

<sup>3</sup>La investigación que se hacía se basaba en la descripción de los líderes sindicales, quienes eran el centro de la explicación. Las fuentes y el análisis se basaban en las declaraciones de los líderes en la prensa nacional.

- a) La reivindicación de los trabajadores, el interés por el proceso de trabajo tomando como concepto central el de *control*. Esta posición crítica se oponía a la idea de identidad entre empresa y trabajador.
- b) Había la esperanza de que se pudieran constituir nuevos sujetos laborales frente al obrero de la sustitución de importaciones.

La importancia e inclusión del debate sobre proceso de trabajo y control llevó a nuevas discusiones e investigaciones. El control no se podía ejercer de manera absoluta por los *managers*, por lo que también los trabajadores tenían capacidad de negociación y resistencia. El tema del control y la resistencia definen esta primera etapa de la sociología del trabajo.

En el terreno de las acciones, un papel central lo desempeñó el primer curso de formación de profesores realizado en la Ciudad de México en 1983, el cual atrajo a un grupo de interesados en lo laboral de distintas entidades, este curso sentaría las bases para el seminario fundacional.<sup>3</sup> En éste se discutió y criticó las nuevas teorías y autores internacionales-Boyer, Lipiezt, Coriat, los neoshumpeterianos (Dossi), la especialización flexible de Piore y Sabel. Extendiendo y sumando como parte de los estudios de trabajo la teoría de *industrial governance*, modelos productivos. Era un espacio de actualización, discusión y reflexión que se convertiría en el semillero de investigadores. Los cursos eran itinerantes, se ofrecieron en la Ciudad de México, en Guadalajara, Puebla, Xalapa. Este embrión permitiría posteriormente organizar los emblemáticos coloquios de Xalapa a partir de 1985.<sup>4</sup> En la memoria de los que asistimos a estos coloquios, éstos quedaron registrados como ese espacio que materializó la lucha entre una vieja forma des-legitimada de hacer investigación (el movimiento obrero), y un nuevo enfoque, los procesos de trabajo y una nueva legitimidad de hacer ciencia de lo laboral. En el último coloquio de Xalapa quedó claro hacia dónde se estaban dirigiendo los nuevos estudios del trabajo en México, quedando saldada la disputa con la corriente historiográfica del movimiento obrero.

<sup>3</sup>Algunos de los participantes en el seminario fundacional fueron Jorge Carrillo, Maru de la O., Germán Sánchez Dasa, Ma. Eugenia Martínez de Ita, Jhon Borrego, Marco Carrillo, Fernando Herrera, entre otros.

<sup>4</sup>El grupo de Xalapa liderado por Leopoldo Alafita fue muy importante para la organización y desarrollo de los coloquios en Xalapa.

La institucionalización de la disciplina se cristalizó en 1987 con la creación en ese mismo año de la primera maestría en Sociología del Trabajo, tanto en Latinoamérica como en México. La UAM-I y el posgrado serían una de las plataformas para el desarrollo de esta disciplina. Un año después se creó la *Revista Trabajo*<sup>5</sup> (en el lanzamiento de esta revista participó el grupo de investigadores fundadores de la disciplina) y para 1993 se llevaría a cabo en México el Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. En este congreso se fundó Asociación Latinoamericana de Sociología del trabajo (ALAST) y un año después se inició la edición de la *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Ese mismo año —1993— se convoca a la red de investigadores —generada como resultado de las actividades anteriores— a participar en el primer gran proyecto nacional sobre modelos de industrialización en México. Participaron 40 investigadores nacionales.<sup>6</sup> La formación de profesores, las discusiones en coloquios, la creación de la *Revista Trabajo*, la constitución de ALAST, junto con el congreso y la revista y los proyectos de investigación nacionales detonarían la formación de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) en 1996. Vendrían dos proyectos más de investigación con carácter nacional, uno sobre estrategias de relaciones laborales y otro sobre sindicalismo en México. Había nacido y consolidado una disciplina en México con perfil propio, una década daba cuenta de ello.

Hacia la última parte de este periodo, nuevos procesos —el cambio de paradigma productivo en la organización social del trabajo y la globalización— hicieron presencia y marcaron las investigaciones de los académicos. La importancia del debate sobre el proceso de trabajo decayó, y temas como convergencia y divergencia de modelos productivos, estrategias de relaciones laborales, cambio de tecnología y organización del trabajo y mercados de trabajo se volvieron los más relevantes.

<sup>5</sup>Algunos de los participantes en la fundación de la *Revista Trabajo* fueron: Enrique de la Garza, Jordi Michelli, Jorge Carrillo, Oscar Contreras, entre otros.

<sup>6</sup>La participación fue por entidades, por ejemplo por Guadalajara participaron Elena de la Paz, Fernando Pozos,† Bety Bustos, por Tijuana Jorge Carrillo, y por Aguascalientes Marcela Hernández, Daniel Gutiérrez, Ramiro Alemán, por Querétaro, Marco Carrillo, Jorge Lara, por el Distrito Federal, Marco Antonio Leyva y por Yucatán Beatriz Castilla y Beatriz Torres, entre otros.

## EL POSGRADO EN ESTUDIOS LABORALES Y LOS NUEVOS ESTUDIOS LABORALES EN MÉXICO

Se puede decir que si alguien fue a la vez beneficiario y promotor de este dinamismo de lo laboral en México, fue el posgrado en estudios laborales. El programa fue construyendo el sello que lo define hasta hoy, actualización crítica y propuestas teórica-metodológicas propias. En esta segunda etapa, varios factores se entrecruzaron dando un nuevo viraje a la Sociología del Trabajo en México. Desde el posgrado se impulsaba una nueva línea de abordaje teórico-metodológico, en el que la relación estructura-sujeto-acción se convirtió en el eje para explicar la acción de los sujetos, en este caso, laborales. La transformación de la maestría de Sociología del Trabajo en maestría y doctorado en Estudios Laborales mostraba por dónde se encaminarían los nuevos estudios laborales en el posgrado. El nuevo plan de estudio era innovador, entre las nuevas temáticas laborales se incluían temas como la reestructuración productiva, empresas, empresarios y mercados de trabajo, además de la sociología del trabajo y las relaciones laborales y sindicales, y la inclusión de los cursos de teoría social y de teorías de la cultura y la subjetividad. En la primera etapa —constitución de la disciplina— la investigación privilegiaba la visión estructural, los sujetos aparecían nebulosos. Si bien se sabía de la importancia de los actores, no se tenía claridad de cómo abordarlos. No se incluía la subjetividad, ni la acción como mediación en los procesos de trabajo. No sería hasta finales de los años noventa y principios de 2000, que se darían los primeros pasos para discutir teóricamente y hacer investigación empírica, abandonando el estructuralismo, dando un papel activo a los sujetos y a la constitución de identidades, se realizaron tesis de doctorado y maestría con temáticas como subjetividad y cultura en las decisiones empresariales, Control subjetivo del proceso de trabajo, Construyendo identidades, los nuevos sujetos obreros en Bolivia. Hacia la mitad del año 2000 la nueva coyuntura enfrentó nuevas realidades y nuevas controversias. Por el otro lado, las teorías y discursos que aludían al fin del trabajo, a su fragmentación y con esto la imposibilidad de generar identidades y acción colectiva. Desde esta perspectiva, el trabajo parecía desdibujarse y con esto la pérdida de interés en el proceso de trabajo, en el estudio de los modelos industriales y productivos y en la acción colectiva. Esta moda que estaba haciendo eco en México y América

Latina se volvió pretexto para desarrollar un proyecto académico de larga envergadura en el posgrado. Una nueva teoría se desarrollaría, la aportación teórica tenía su correlato en la investigación empírica (la investigación sobre trabajo no clásico involucró a 10 estudiantes que realizaron su trabajo de tesis y produjeron cuatro libros y diversos artículos). El trabajo no clásico, hacia un concepto ampliado de trabajo, de control, de relaciones laborales y de la construcción social de las ocupaciones, daría un nuevo giro a los estudios laborales. De nuevo, espacio de disputa entre una perspectiva parapostmoderna (fin del trabajo y de la constitución de identidades) y los tradicionalistas que abogan por lo puramente estructural; para éstos, el trabajo está ya definido, no requiere de redefinirse y llenarse de nuevos contenidos. Esta historia de lucha, de creación, de no conformidad, es lo que nos permite hablar hoy de una nueva etapa de lo que se gestó y llamó los nuevos estudios laborales.

## SEGUNDA PARTE. LA INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS LABORALES

Se puede decir que hay una disciplina revigorizada, cuyo eje sigue siendo el trabajo, pero ahora de forma ampliada. En otras palabras, no se olvidan las viejas polémicas y las categorías analíticas que dieron su esencia a las investigaciones, a los fundadores de la sociología del trabajo, cómo son los conceptos de control, resistencia, des-calificación y relaciones laborales. Para el periodo que va entre los años ochenta y noventa del siglo pasado, los conceptos de reestructuración productiva, corporativismo, modelos productivos, proceso de trabajo, convergencia-divergencia, tecnología. En 2000, el cambio de paradigma productivo, el mercado de trabajo y el de la globalización, por nombrar algunos. Sin embargo, hoy se discuten y reflexionan dentro de un nuevo contexto con nuevas problemáticas que algunos académicos visualizan otra vez como un cambio paradigmático, que tiene que ver con la preponderancia del sector servicios frente al declive de la industria y con esto la importancia de los trabajos no clásicos, las nuevas estrategias productivas y empresariales como la descentralización (*outsourcing*), aunado a las constantes innovaciones tecnológicas con nuevas formas de trabajo (*home work*, emocional, estético), con nuevos actores

laborales, nuevas y variadas formas de relaciones laborales y de control, aunado a la reivindicación de los sujetos como generadores de sentido (subjetividades). Este nuevo paradigma del estudio del trabajo en su forma ampliada se configura con viejas y nuevas prácticas, con lo nuevo y viejo de la industria y los servicios, con actores nuevos y los que permanecen, con leyes e instituciones que no terminan por borrarse y otras que luchan por institucionalizarse. Así se abre un espectro complejo, de intensidades y retos que obliga a una reflexión y a la búsqueda de propuestas de cómo abordar teórica y metodológicamente este nuevo contexto.

Lo que se presenta aquí son resultados de investigación y reflexiones más amplias sobre abordajes teórico-metodológicos. Estas ideas son resultados de investigación incorporados en la temática laboral. No es un libro a-histórico, sino que da cuenta de la historia en lo concerniente al desarrollo de la disciplina. En este libro la mirada se afina hacia el reencuentro con esa tradición que a la luz del tiempo se vuelve más presente bajo nuevas tonalidades. En la primera parte, se presentan los ensayos de dos grandes exponentes de lo laboral en el ámbito internacional, Harry Katz y Paul Thompson, ambos recogen desde distintos ángulos la travesía de problemas tradicionales y centrales en lo laboral (proceso de trabajo, control, recambio de la fuerza de trabajo, competencia entre capitales, entre capital y trabajo, modelos productivos, convergencia-divergencia) y su problematización en la actualidad. Katz se pregunta si la crisis reciente ha llevado a acelerar presiones de convergencia inducidas por la intensificación de la competencia internacional. Analiza el papel de las multinacionales, la crisis del empleo, la descentralización. Discute con las diferentes posiciones tradicionales de la teoría de la convergencia-divergencia, con la actual teoría de variedades de capitalismo, y con el institucionalismo, se pregunta por la pertinencia explicativa de estas teorías. La preocupación principal es si hay una homogeneización producida por la globalización o puede haber otras salidas que lleven a un panorama menos sombrío (parte I, capítulo I). Thompson discute la continuidad entre el cambio y la tradición del debate del proceso de trabajo, la importancia del control y la resistencia y propone reiniciar y rearticular las conexiones entre economía política capitalista y el proceso de trabajo (parte I, capítulo II). Ambos autores conforman dos visiones y ambos recurren a lo clásico de los estudios laborales y de rela-

ciones industriales para dejar sentado que la problemática se cimienta sobre conceptos y problemas no resueltos, abiertos a nueva discusión.

La segunda parte del libro, está compuesta, en un primer momento, por dos capítulos unidos, bajo una misma perspectiva, el configuracionismo, cuyo eje es la relación entre estructuras, subjetividad y acciones. Se suma la concepción de trabajo no clásico, el concepto ampliado de trabajo, de control, de relaciones laborales, de nuevos sujetos laborales y empresariales (sujeto social). En el primer trabajo, Hernández, Salinas y Torres (segunda parte, capítulo III), se preguntan sobre qué elementos intervienen en la configuración de las estrategias, qué papel desempeñan los actores, las instituciones y si se puede hablar de estrategias únicas frente a condiciones semejantes del mercado. Discuten con las teorías del actor racional, el institucionalismo y las de convergencia y divergencia. Proponen analizar al empresario como sujeto social (un actor que no sólo genera significados económicos). Para estos autores, el que las empresas transnacionales se ubiquen en una región o localidad determinada (descentralización) y el modelo productivo que se establezca no responde sólo a que haya ventajas competitivas, como sería la abundante mano de obra barata, el costo unitario por trabajador o la (in)eficiencia de las instituciones, sino que rescatan la importancia de los sujetos (empresarios *top manager*) en la definición de estrategias. El trabajo busca dar cuenta de cómo se objetivan las estrategias en una configuración de negocios y en la configuración sociotécnica productiva, no sólo como resultado de las presiones estructurales, sino que las decisiones de los actores y la objetivación de éstas en una configuración productiva que conlleva el componente subjetivo. Para esto se analiza dos casos: Bombardier (transnacional canadiense de fabricación de aviones), y el grupo Chedraui, de capital mexicano (tienda de autoservicio). En ambas empresas, concluyen los autores, influyen otros códigos (culturales y subjetivos), además del costo-beneficio en el momento de las decisiones.

En el segundo trabajo, De la Garza, Pogliaghi y Gayosso (segunda parte, capítulo IV) retoman y ejemplifican el vínculo entre trabajo y economía política (circuito ampliado de acumulación de capital a escala global) cuidando de no caer en estructuralismos, pero tampoco desposeyéndolos de sus estructuras. La propuesta consiste en dejar de ver la producción material como sólo el aspecto físico material (el trabajo en la industria), sino todo aquello objetivado que tiene una existencia separada de sus creadores.

De esta manera se puede hablar de producciones simbólicas objetivadas, como diseños, *software*, música. Hablan de una nueva capa de asalariados explotados de manera formal e informal, lo que permite la reproducción social, abarata los costos de producción e impacta a escala global la valorización del capital. El trabajo tiene un fuerte contenido teórico y que encuentra su materialización en la empiria en dos tipos de trabajo no clásicos (por ejemplo, taxistas y tianguistas de la Ciudad de México). Esto los lleva a establecer dos relaciones teóricas más, con la identidad y el espacio público. Se preguntan si hay la posibilidad de que se constituyan identidades en este tipo de trabajo, cuya característica es el espacio público. Explican cómo estos trabajadores constituyen la identidad, no como tipologías, sino configuraciones indentitarias. Establecen la relación con un concepto ampliado de clase trabajadora y las condiciones para conformar no sólo movimientos sociales gremialistas, sino de clase.

La tercera parte del libro, articula reflexiones sobre el trabajo, migración, profesiones y jóvenes, y se compone de cuatro trabajos. En el capítulo V sobre migración, Fernando Herrera, Yolanda Massieu, Celso Ortiz y Ulises Revilla analizan y reflexionan sobre los trabajadores agrícolas en México y Estados Unidos. El trabajo se sitúa en el contexto de los cambios que ha generado la crisis estructural de la agricultura tradicional en México y su sustitución por el modelo agroindustrial, ligado a las cadenas de explotación, producción y distribución globales. Consideran una relectura obligada de los estudios clásicos sobre el campesinado y su análisis por autores contemporáneos, porque permite establecer la dinámica de explotación del trabajo de los pequeños productores campesinos y cómo ha cambiado e incidido en su organización social. Es decir, permite explicar estos cambios en el trabajo actual de los campesinos como vendedores de su mano de obra, aunado al fenómeno migratorio, aspecto que está transformando la condición campesina de trabajo por supervivencia a trabajo para el capital, que no es necesariamente asalariado y que se traduce en las condiciones que ofrece el mercado de trabajo agrícola a la mano de obra agrícola, el trabajo por *outsourcing*.

Raúl Nieto y Yutzil Cadena (capítulo VI) exploran la dimensión simbólica del trabajo, principalmente el entramado simbólico que sostiene el sentido de dos ocupaciones laborales: la del albañil y del arquitecto. Se preguntan

sobre las formas en las que las personas expresan las significaciones, clasifican, imaginan y valoran el trabajo propio y el ajeno. Retoman el concepto de *imágenes sensoriales* y de representación social. Los autores encuentran en ambos trabajos, y sobre todo en la dimensión de las auto-representaciones, tres aspectos relevantes en la significación del trabajo: 1) la importancia que los trabajadores le dan a la experiencia de trabajo; 2) el tiempo que dura el proyecto en construcción, y 3) el tiempo de trabajo en la vida. Concluyen que analizar las percepciones, imágenes, ideas, creencias y opiniones de ambos trabajos en sistemas de representación les permitió entender el simbolismo que sustenta la tensión entre el trabajo de albañil y el de arquitecto. La relación entre estos trabajos, para ellos, reproducen y evocan la relación entre amo-esclavo y patrón-obrero, por la jerarquía que entre ellos se mantiene. Aunque, la disputa imaginaria o simbólica que en esta relación se observa, la alimenta el dominio por el *saber* y el *hacer*; y tal vez por el control de la jornada y el ritmo laboral, es decir, en un sentido más general el significado dado al trabajo.

Marco Antonio Leyva y Santiago Pichardo (capítulo VII) nos presentan un trabajo sobre las profesiones de los médicos y cómo éstas son construcciones históricas y sociales que se forman a través de procesos de articulación entre condiciones estructurales y subjetivas vinculadas con el conflicto, con la constitución de sujetos sociales y de la organización social industrial. La profesión médica se encuentra en construcción social permanente, pese a que algunos la presentan como totalmente definida. El médico que trabaja en consultorios anexos a las farmacias llamadas *Similares* (SIMI) es una expresión de ese proceso de rearticulación de actores al interior de la profesión, y hacia el exterior como una opción de competencia frente a la denominada medicina alternativa. Para los autores, estos médicos construyen una identidad de su quehacer profesional.

Finalmente en el capítulo VIII, Sergio Sánchez y Gustavo Garabito buscan reconstruir la experiencia de trabajo a partir de la articulación entre la actividad productiva, el ámbito familiar y educativo, y la significación de los espacios cotidianos. Es decir, analizar la experiencia laboral en su proceso de construcción subjetiva a partir de determinados contextos espaciales (la fábrica, el barrio, la casa) y en su interacción con otros mundos de vida que para ellos influyen de manera decisiva para la elección de un empleo.

Los resultados los llevan a concluir que el trabajo sigue siendo la columna vertebral en la constitución de la vida, dotando de sentido la acción de los sujetos y de la necesaria identidad que permite una comprensión de una compleja realidad social. Con ello, el trabajo deja de ser solamente la actividad productiva para convertirse en un articulador trascendente en la vida de las personas.

## REFLEXIÓN FINAL

En síntesis, la conformación de este libro nos muestra la consolidación de la investigación de los nuevos estudios laborales, en particular en el posgrado en estudios laborales. El libro da cuenta de su crecimiento histórico, sin negar la conjunción de otros eventos que permitieron la creación y la consolidación de la disciplina. Pero quizá, lo central tenga que ver con razonar su propia constitución y reflexionar sobre lo que le da sentido, identidad y que nos permite hablar de los nuevos estudios laborales. Buscamos las raíces intelectuales, reconocemos su desarrollo y exploramos para comprender el campo y ofrecer a los lectores un marco de referencia.

El primer volumen, *Los estudios laborales en México* (Hernández, 2010), al igual que este segundo, muestra lo que se investiga en nuestro posgrado y la visión que se enseña de trabajo, como ese espacio de relaciones sociales, vinculado con una diversidad de temas que van desde los más clásicos (manufactura), hasta los no clásicos (servicios), cruzado además con cualquiera de los espacios de la vida social como la migración, la macroeconomía, la empresa, el de la familia, la educación, la profesión, entre otros. La visión del programa contempla como proceso de formación y enriquecimiento académico que la relación entre el director de tesis y el tutorado —una vez finalizada la tesis— discutan y elaboren un subproducto conjunto. Los resultados nos muestran la riqueza de esta experiencia, sin duda que presenta ausencias de otros trabajos que por circunstancias diversas no están presentes.

Los nuevos estudios laborales se amplían, se reconfiguran, establecen nuevas relaciones entre lo realizado (pasado), el presente (lo que se está haciendo) y, sin duda, lo seguirá haciendo hacia el futuro. Parafraseando a Le Goff (2005), entre el apremio del pasado, la historia del presente y el

atractivo del futuro, los nuevos estudios laborales establecen sus raíces y su identidad, pero con nuevos contenidos sin distraerse de lo que da sentido: el estudio de lo laboral, los sujetos laborales ampliados, la búsqueda permanente, el no conformismo, la crítica. Veintisiete años de nuevos estudios laborales y 15 años como posgrado es sinónimo de aventurarse hacia nuevos enfoques teórico-metodológicos en la forma de abordar nuevos procesos y temáticas de la realidad referida al campo laboral.

MARCELA HERNÁNDEZ ROMO  
[*Ciudad de México, 2013*]

**PRIMERA PARTE**

**La perspectiva anglosajona,  
una revisión de lo clásico  
y lo actual de los estudios  
laborales y de *industrial relations***



# La polémica de la convergencia o divergencia en las relaciones laborales en el ámbito internacional\*

Harry Katz

Nick Wailes

## INTRODUCCIÓN

Uno de los debates más intensos en el estudio de las relaciones de empleo es si los sistemas y las prácticas de empleo están convergiendo hacia una forma común en distintos países. Este debate sobre convergencia se pregunta si hay tendencias y resultados ineludibles en la evolución de los sistemas de empleo y, quizá más importante, aborda —y en caso que así sea— bajo qué circunstancias sistemas particulares de empleo crecen o declinan debido a los efectos que tienen en el desempeño económico, o si tienen efectos de diferenciación en la distribución del ingreso y el bienestar social; en otras palabras, si ciertos sistemas de empleo tienen un mejor desempeño en comparación con otros. Al analizar estas preguntas varios investigadores han llegado a la conclusión de que hay “complementariedades” entre sistemas de empleo y otros aspectos esenciales a nivel macro y meso de economía política nacional, como estructuras de gobernanza corporativa y las relaciones que existen entre empresas y sistemas financieros. Otros investigadores afirman que surgen complementariedades esenciales en el lugar de trabajo en las formas en que varias prácticas y políticas de empleo interactúan entre sí, reforzándose mutuamente, lo que resulta en “patrones” de empleo. Considerar complementariedades a nivel macro, meso o en el lugar de trabajo avanza sobre la base de una cuestión toral para la investigación comparativa moderna, a saber: la interacción entre y

\*Este capítulo puede ser consultado en inglés en G. Wood, A. Wilkinson y R. Deeg (eds.), *The Oxford Handbook of Employment Relations: Comparative Employment Systems*, Oxford University.

relativo fortalecimiento del mercado y factores institucionales (jurídicos, históricos y políticos).

Dado los efectos dramáticos de la crisis financiera iniciada en 2008 y la subsecuente depresión económica, resulta pertinente considerar las consecuencias tanto en el corto como en el largo plazo que dicha crisis ha ocasionado en los sistemas de empleo. En particular preguntamos si la crisis reciente ha llevado a acelerar presiones de convergencia inducidas por la intensificación de la competencia internacional. Para abordar este tema, revisamos las aseveraciones hechas sobre las implicaciones que las acciones de las corporaciones multinacionales, el comercio mundial y los gobiernos locales tienen para el carácter y velocidad del cambio en las relaciones del empleo.

## LA HIPÓTESIS DE LA CONVERGENCIA

La tesis original de la *convergencia* la desarrollaron Kerr *et al.*, en su libro *Industrialism and Industrial Man* (1960). Su propuesta central es que hay una tendencia mundial en las fuerzas tecnológicas y del mercado asociadas con la industrialización que empuja a los sistemas nacionales de relaciones de empleo hacia la uniformidad o “convergencia” (nota: esta sección extrae y se apoya fuertemente en Bamber *et al.*). Esta conclusión se basa en una perspectiva según la cual hay una *lógica del industrialismo* que, en la medida que más sociedades adopten formas industriales de producción y organización, creará “características e imperativos comunes” entre dichas sociedades. Para ajustar estos imperativos, Kerr *et al.* (1960: 384-392) sostienen que las sociedades industriales tienen que desarrollar un medio para conseguir consenso y sistemas de relaciones de empleo que objetivan los “principios de industrialismo pluralista” que desempeñan un papel central para establecer dicho consenso. Goldhorpe (1984: 316) describe esto como un modelo de “convergencia evolutiva de todas las sociedades modernas y ‘modernizadoras’ en una forma particular de industrialismo, a saber: ‘industrialismo pluralista’”.

La convergencia entre sociedades industriales avanzadas ocurre con mayor facilidad en el ámbito tecnológico, en los lugares de trabajo e industrial, o en el ámbito urbano y luego nacional. Sin embargo, Kerr *et al.* aceptan que es muy poco probable que se dé la convergencia total debido a las

persistentes diferencias políticas, sociales, culturales e ideológicas. No obstante, mientras los autores reconocen que había factores que podían mediar la relación entre industrialismo y las instituciones particulares que desarrolló, incluyendo el ritmo del desarrollo (*timing of development*) y la naturaleza de la élite modernizadora, también afirmaron que la lógica del industrialismo tiende a anular estas fuentes de diferenciación para producir convergencia sobre un conjunto particular de arreglos institucionales de la regulación del mercado laboral.

Kerr *et al.*, afirman que la industrialización llevaría a una “estructuración” común de la fuerza de trabajo entre países, y dentro de éstos un proceso de estructuración que parece asignar a los sindicatos un papel relativamente fuerte. Si bien no resulta exactamente obvio hacia dónde espera este análisis que converjan los sistemas de relaciones industriales, cuando leemos a Kerr *et al.*, tenemos la impresión de que esperan que la sindicalización se expanda hacia niveles más altos de representación e influencia (los sindicatos representaban un tercio de la fuerza de trabajo a comienzos de la década de los cincuenta en Estados Unidos, momento en el cual estaban haciendo su investigación); escribieron como si esperaran que la industrialización avanzara sin tropiezos en el mundo y que en el proceso transformaría los sistemas de relaciones industriales en todo el mundo, de forma que vendrían a ser similares al sistema de negociación colectiva que parecía estar madurando en varias industrias estadounidenses a mediados de los años cincuenta.

La hipótesis de la convergencia, basada en la lógica del industrialismo, ha sido ampliamente criticada. Algunos acusan a Kerr *et al.*, de *determinismo tecnológico*, afirmando que incluso si hubiera habido fuertes presiones asociadas con el industrialismo y la modernización, esto no necesariamente implica que habría convergencia en un solo conjunto de instituciones sociales (Cochrane, 1976; Doeringer, 1984; Piore, 1984; Berger, 1996: 2-4). En línea con esta crítica, Kerr revisó posteriormente la hipótesis de la convergencia y afirmó que la lógica del industrialismo resultó en una *tendencia* hacia la convergencia que podría ser contrarrestada por un conjunto de factores institucionales (Kerr, 1983).

Una segunda línea crítica de la hipótesis de convergencia de Kerr *et al.* cuestionaba la noción misma de industrialismo. *Industrialism and Industrial Man* fue uno de varios libros, incluido el de Daniel Bell (1960), *The End of Ideology* y el de W. W. Rostow (1960), *The Stages of Economic Growth*, escri-

tos durante la guerra fría que presentaba al sistema social, político y económico de Estados Unidos como superior al comunismo soviético y como modelo para otros países. En este sentido, resultaban una prescripción los vínculos entre industrialismo y un conjunto específico de instituciones sociales y políticas. La implicación era que los países tenían que adoptar instituciones sociales y políticas como las de Estados Unidos para poderse beneficiar de la modernización y el industrialismo (Goldthorpe, 1984).

En una aportación notable de Dore (1973) al debate de la convergencia, este autor sugirió que si bien podría haber una tendencia a la convergencia en patrones nacionales de relaciones de empleo, la tendencia era una convergencia hacia Japón y no hacia Estados Unidos (el modelo que implícitamente se encontraba en la base del análisis de Kerr *et al.*). Al hacer menos hincapié en la tecnología, en comparación con Kerr *et al.*, Dore afirmó que dado que Japón comenzó a industrializarse en un momento relativamente tardío (un siglo después que Reino Unido), pudo aprender de las experiencias de los países que ya habían pasado por ese proceso. Afirma que los desarrollados tardíos habían podido adoptar formas e instituciones organizacionales más adecuadas a la industrialización en comparación con aquellos países que se habían industrializado relativamente más temprano.<sup>4</sup>

Posteriormente, el análisis de las prácticas de las relaciones de empleo japonesas sostuvieron que estaban vinculadas con las prácticas (y organización) manufactureras japonesas que conjuntamente producen un desempeño económico superior gracias al altísimo cuidado que ponen en la calidad y la flexibilidad, y su costo relativamente bajo. Se dice que resultados de desempeño favorables son producto de un continuo esfuerzo por mejorar, por mantener inventarios bajos, entre otras características del sistema de producción japonés que a su vez son facilitadas por las prácticas de empleo japonesas (Womack, Jones y Roos, 1990; MacDuffie, 1996). En un mundo de creciente comercio y competencia mundiales, esta perspectiva lleva a la predicción de que las prácticas de empleo al estilo japonés se difundirán ampliamente en las economías avanzadas. Se afirma que el efecto neto de esta “japoneización” de las relaciones del empleo será un movimiento hacia relaciones de empleo más orientadas hacia la empresa, incluyendo estructuras de negociación colectiva muy descentralizadas, prácticas de trabajo orientadas al equipo, y empleo para toda la vida (por lo menos para un núcleo de la fuerza de trabajo). Resulta interesante que entre quienes

ven la japoneización de las relaciones de empleo, hay algunos que —como en el caso de Dore (1992)— se sienten atraídos hacia la creciente orientación que las prácticas japonesas tienen hacia lo organizacional, mientras que hay otros, como en el caso de Parker y Slaughter (1988) y Babson (1995), que afirman que dichas prácticas incrementan la presión sobre los empleados y la supervivencia de los sindicatos.

Dado el fuerte crecimiento del empleo experimentado por Estados Unidos en los años noventa, especialmente cuando se le compara con las altas tasas de desempleo que caracterizaron los mercados laborales en la mayor parte de los países de Europa a principios de la década de los ochenta y en adelante, otros observadores afirmaban que estaba en marcha una nueva convergencia internacional hacia los mercados laborales flexibles al estilo del de Estados Unidos (y mercado de bienes desregulado) (Krugman, 1996). Una afirmación, en línea con esta argumentación, es que en Estados Unidos surgió una ventaja competitiva clave, mediante una reingeniería profunda y temprana de las prácticas gerenciales que ayudaron a crear un modelo “americano” de gerencia adelgazada (Hammer y Champy, 1993). Es interesante hacer notar que, aunque dicho en otros términos, en esta escuela de pensamiento también se afirma la superioridad estadounidense, que comparte con las nociones de convergencia iniciales de Kerr *et al.* (1964).

También hubo debates que se centraron en las comparaciones entre Estados Unidos y Japón, incluyendo las preocupaciones con respecto a si las distintivas prácticas de empleo japonesas las estaban erosionando y reemplazando las prácticas al estilo “americano”. Jacoby, por ejemplo, afirmó que Japón seguía teniendo prácticas de empleo distintivas incluso ante un creciente movimiento hacia relaciones de empleo más orientadas hacia el mercado y un estilo menos organizacional en Japón.

Ni la autocracia gerencia al estilo “americano” ni el sistema de empleo japonés orientado organizacionalmente y enfocado en la empresa desempeñaron un papel en relación con el sindicalismo fuerte e independiente. Como resultado, muchos observadores concluyeron que la fortaleza declinante de los sindicatos en Estados Unidos y otras economías industriales avanzadas era consistente con una nueva convergencia hacia un mundo de relaciones de empleo donde la gerencia ganaba autoridad unilateralmente mediante prácticas de personal avanzadas y altísima sensibilidad

hacia las necesidades de la fuerza de trabajo, o ejerciendo el poder bruto del mercado. La preocupación por el dominio de las prácticas de empleo al estilo “americano” o japonés es una faceta de una consideración más general sobre los efectos de la globalización en la economía y los sistemas de empleo.

## GLOBALIZACIÓN Y RELACIONES DE EMPLEO

Como hace notar Wade (1996), la globalización generalmente hace referencia a cambios en la economía internacional asociados con incrementos en el comercio internacional de bienes y servicios, mayores flujos de inversión extranjera directa y mayor número de transacciones financieras internacionales. Estos cambios incluyen mayores niveles de interconexión en las actividades económicas internacionales.

Perraton *et al.* (1997) demuestran que hay cambios contemporáneos en la economía internacional, que para propósitos prácticos pueden resumirse con el término “globalización”. Éstos incluyen cambios en la extensión e intensidad del comercio internacional, flujos financieros internacionales y en las operaciones de las empresas multinacionales (EMN). Sobre la base de esta evidencia, Perraton *et al.* (1997: 274) afirma que mientras:

...en el mundo ciertamente no hay mercados perfectamente globalizados... lo cual resta la significancia de los procesos globales. La actividad económica global es significativamente mayor en relación con la actividad económica nacional en comparación con periodos históricos previos e interfiere más que nunca, directa o indirectamente, en una gran proporción de la actividad económica nacional.

Cierto enfoque del impacto que tiene la globalización en las relaciones de empleo ha subrayado hasta qué punto la globalización ha creado presiones comunes en todos los países y con ello la probabilidad de que produzca relaciones de empleo similares. Este *enfoque simple de la globalización* supone que la actividad económica internacional se encuentra tan interconectada y que las presiones asociadas con la globalización son tan abrumadoras que dejan poco espacio para la diferenciación nacional en la actividad económica, incluidas las políticas y prácticas de relaciones

de empleo (Ohmae, 1995). En múltiples sentidos, esta perspectiva ha dominado en el debate popular sobre los efectos que los cambios contemporáneos en la economía internacional han tenido en las condiciones de trabajo y en las relaciones entre trabajadores y sus empleadores.

En esta forma extrema, este enfoque anticipa una “carrera hacia el límite inferior” (*race to the bottom*) en términos de los salarios y otros estándares laborales en la mayor parte de las economías y la erosión en los regímenes del mercado laboral nacionales, incluyendo aquellos que proporcionan condiciones seguras para el sindicato o alientan la búsqueda de igualdad lo mismo que eficiencia. Tilly (1995), por ejemplo, sostiene que la globalización amenaza derechos laborales establecidos porque socava la capacidad del Estado nacional para garantizar dichos derechos. Toda la gama de derechos de los trabajadores desarrollados a lo largo del siglo pasado ha dependido fuertemente de la capacidad y propensión del Estado a disciplinar al capital. Tilly sostiene que el restablecimiento de los derechos laborales depende de la capacidad que tengan los sindicatos para desarrollar estrategias transnacionales para contrarrestar los efectos de la globalización, aunque duda de las probabilidades de dicho desarrollo.

De manera similar, Campbell (1996) hace notar que la creciente interconexión económica podría erosionar el poder de mercado del trabajo organizado debido a la creciente capacidad de las empresas para desplazar la producción de un país a otro. Campbell hace referencia a ello como el efecto “superficial” de la globalización, que está relacionado con un incremento en la liberalización comercial. En contraste, los efectos “profundos” en las relaciones de empleo están asociados con la interacción entre la creciente movilidad del capital productivo y la hipermovilidad del capital especulativo en el corto plazo.

Este enfoque simple de la globalización, y particularmente la visión de que ha erosionado la autonomía de las políticas nacionales, ha sido ampliamente criticado. Garrett (1998), por ejemplo, sostiene que sólo porque los gobiernos nacionales enfrentan presiones económicas similares, no significa que no tengan opciones en cuanto a cómo responder a dichas presiones. Apoya este argumento con evidencia que muestra que hay considerable diferencia en cuanto a las políticas monetarias y fiscales establecidas en los distintos países. Varios autores, incluidos Hirst y Thompson, así como Wade, han sostenido que las economías nacionales se han “internacionali-

zado" más que globalizado y que las presiones asociadas con la globalización no son tan fuertes como algunos afirman.

## EL ENFOQUE DE VARIEDADES DEL CAPITALISMO

Un marco clave para el análisis comparativo de los sistemas de empleo lo proporciona el enfoque de variedades del capitalismo (EVC) (nota: esta revisión del EVC se basa fuertemente en Bamber *et al.*). Hall y Soskice (2004: 6-9) afirman que las empresas enfrentan una serie de problemas de coordinación, tanto internos como externos. Se centran en cinco esferas de coordinación que las empresas deben abordar: relaciones industriales; capacitación vocacional y educación; gobernanza corporativa; relaciones interempresa y relaciones con sus propios empleados. Rechazando la idea de que hay una sola y mejor forma de organizar el capitalismo, afirman que hay por lo menos dos posibles soluciones a estos problemas de coordinación: economías de libre mercado (ELM) en las cuales las empresas descansan en los mercados y jerarquías para resolver los problemas de coordinación, y economías de mercado coordinadas (EMC) donde lo más probable es que las empresas utilicen mecanismos que no son de mercado para coordinar las relaciones internas y externas.

Esencial para el argumento de Hall y Soskice, y de particular importancia para entender las implicaciones de este marco para el involucramiento y la participación del trabajador y el sindicato, es el concepto de *complementariedades institucionales*. Hall y Soskice (2004: 18) sostienen que "naciones con un tipo particular de coordinación en una esfera en la economía también deben tender a desarrollar otras prácticas complementarias en otras esferas" (también véase Amable, 2003: 54-66). Como recientemente han demostrado Gospel y Pendleton (2005), parece haber relaciones estrechas entre formas de financiamiento de la empresa y prácticas de gestión laboral. Esto sugiere que es muy probable que los patrones de participación e involucramiento del trabajador y el sindicato varíen sistemáticamente entre variedades del capitalismo. En las ELM, donde hay una confianza excesiva en los mercados de valores para el financiamiento de la empresa y formas externas de gobernanza corporativa, prácticas de gestión laboral y sistemas de producción, tienden a estar basados en el mercado y a ser de corto

plazo en su carácter. Formas de participación financiera que den a los trabajadores recompensas basadas en el mercado y restrinjan el compromiso de largo plazo de la empresa para con los trabajadores, parecen ser más consistentes con la matriz institucional de las ELM en comparación con otras formas de participación e involucramiento, que se afirma están basadas en relaciones de largo plazo entre los trabajadores y la empresa. En las EMC que se caracterizan por capital paciente, formas internas de gobernanza corporativa y estrategias de producción basadas en explotar las capacidades específicas de la empresa desarrolladas a lo largo de extensos periodos, formas de participación que avanzan sobre compromisos de largo plazo y convocan la aportación del trabajador para la toma de decisiones y el diseño del trabajo, es más probable que sean más comunes en comparación con aquellas que reducen la relación a una en el corto plazo e intercambios del mercado. De forma que si se mantiene el EVC, esperaríamos más evidencia de participación directa en el largo plazo por parte de los trabajadores en la toma de decisiones en las EMC que en el caso de las ELM. Hasta donde hay evidencia del involucramiento en curso de los empleados en las ELM, es de esperar que muy probablemente se concentrara en la participación financiera, que sería menos prevalente en las EMC.

No obstante, el EVC también implica que muy probablemente habría niveles más altos de experimentación con distintas formas de involucramiento y participación, tanto directa como financiera en las ELM en comparación con las EMC. Se ha sostenido ampliamente que en las EMC las ventajas competitivas surgirían del desarrollo de activos específicos de las empresas asociadas con el compromiso en el largo plazo del capital y el trabajo (véase Aoki, 2000). La matriz institucional de las EMC produce condiciones para sistemas diversificados de producción de calidad donde la principal preocupación es la creciente mejora de los productos y tecnologías existentes (Matzner y Streeck, 1991). En ausencia de certeza en cuanto al compromiso financiero de largo plazo de los inversionistas, y la falta de disponibilidad de proporcionar a los empleados el compromiso necesario de fomentar la inversión en capital humano específico en la empresa, es menos probable que la competitividad de las empresas en las ELM se base en el desarrollo de activos específicos de la empresa y lo más probable es que se derive de la innovación y la experimentación (Jurgens, 2003).

Mientras el aspecto central de los trabajos ha sido la innovación de productos y tecnologías, esta afirmación también se puede ampliar a las prácticas gerenciales, incluidas las asociadas con el involucramiento y participación de los empleados y el sindicato. De esta forma, esperamos que sea más probable que las ELM se caractericen por altos niveles de experimentación con abandono de diferentes formas de involucramiento y participación de los empleados, en contraste con la EMC. Investigación sobre la adopción de los procesos de involucramiento al estilo japonés, por parte de empresas estadounidenses y británicas durante la década de los ochenta, parece dar sustento empírico a esta afirmación. Aun cuando gerentes estadounidenses y británicos se encontraban adoptando con ánimos sobrados la participación basada en los sistemas de control de calidad japoneses en los años ochenta, los resultados fueron decepcionantes, por lo que estos esquemas fueron rápidamente abandonados (véase Ackroyd *et al.*, 1988). Como señalaron Bradley y Hill (1983: 308), esto reflejó, en parte, el hecho de que “la cultura gerencial japonesa y el comportamiento del trabajador se basa en un conjunto diferente de reglas e instituciones”.

Aun si uno encuentra valor en el marco del EVC, no queda claro cómo dicho marco se relaciona con las teorías de la convergencia. Por un lado, el marco EVC se puede interpretar como implicando convergencia hacia el tipo de ELM o al de EMC, en tanto que sugiere que las configuraciones de otros sistemas económicos son disfuncionales y con menor éxito económico. Esto es semejante a un argumento de los patrones de lugar de trabajo. De manera que arreglos en el lugar de trabajo que no se adhieran a ningún patrón probablemente producirán resultados disfuncionales e inefectivos. Sin embargo, ni el marco EVC ni los trabajos sobre patrones en el lugar de trabajo sugieren que ciertos sistemas o tipos de patrones sean superiores o mejores bajo ciertas circunstancias económicas; esto último puede agregar un elemento de contingencia a estos marcos. El aspecto contingente sería que ciertos sistemas o tipos se desempeñan mejor, y que por tanto prosperan bajo ciertas circunstancias económicas.

De la lectura que hacemos de los trabajos de categorización tanto del EVC como de los patrones en el lugar de trabajo, y de la interpretación que de ella se desprende, podría decirse que afirman que los tipos de EVC y múltiples patrones del lugar de trabajo producen resultados económicos viables

y sustentables; en otras palabras, que los resultados del desempeño económico no son tan superiores bajo un tipo particular de EVC o bajo un patrón particular de lugar de trabajo como para expulsar del negocio a otros tipos de sistemas que tendrían que sobrevivir a las presiones competitivas. En sus escritos Soskice y Hall sugieren que los resultados sociales y de ingresos podrían diferir significativamente entre economías coordinadas y de mercado, con las primeras estando más orientadas a prácticas de bienestar social democráticas y una distribución más equitativa del ingreso.

Por un lado, el enfoque EVC es de suyo una caracterización estática de dos tipos de sistemas. El marco no sugiere directamente que los sistemas de los países estén convergiendo a uno u otro tipo de sistema. Esto se sigue del hecho de que el marco EVC no afirma que alguno de los dos tipos de sistema necesariamente genere mejor desempeño económico. Entonces, no resulta claro que habría tendencias convergentes en el planeta hacia uno u otro de los dos tipos de sistema de EVC. Por otro lado, basado en el hecho de que el marco EVC sostiene que hay complementariedades entre los distintos componentes de los sistemas nacionales, uno puede concluir que dicho marco implica que los sistemas de los países cuyas características no concuerden con alguno de los dos tipos, evolucionarán hacia uno u otro tipo de sistema y, por tanto, se convertirán en una economía coordinada o de mercado. De esa forma, el marco EVC puede leerse como anticipando una convergencia hacia uno u otro de los dos tipos de sistema.

## ¿DIVERGENCIAS DEL SISTEMA DE EMPLEO MÁS QUE CONVERGENCIA?

Mucha de la investigación empírica sobre prácticas de empleo realizada en la década de los setenta sugieren que más que converger, los patrones nacionales de relaciones de empleo están *divergiendo* crecientemente (nota: esta sección se basa fundamentalmente en Bamber *et al.*). Después de la Segunda Guerra Mundial hubo un periodo prolongado de crecimiento económico, al que normalmente se hace referencia como el “auge prolongado”. En cuanto dicho auge llegó a su fin durante la década de los setenta, el desarrollo en el Tercer Mundo se desaceleró, comenzaron a incremen-

tarse los conflictos entre empleadores y empleados, y comenzaron a ser más evidentes las diferencias entre las sociedades de mercado (Cammack, 1977b; Katzenstein, 1978; Crouch y Pizzorno, 1973). En un análisis que tuvo mucha influencia, Goldthorpe (1984) identificó el desarrollo de dos patrones nacionales distintos de relaciones de empleo durante ese periodo. Sostiene que algunos países como Noruega, Austria, Alemania y Suecia buscaron incrementar el crecimiento económico y reducir la inflación mediante políticas *corporativistas* (*corporatist*) que implicaban negociaciones colectivas centralizadas entre patrones, sindicatos y, en ocasiones, el Estado. En contraste, países como el Reino Unido y Estados Unidos las instituciones del mercado laboral tradicionales (por ejemplo, negociación colectiva) estaban siendo socavadas en un esfuerzo por eliminar lo que se percibía como rigideces en el mercado. Goldthorpe sostuvo que ello estaba produciendo un *dualismo* en las relaciones de empleo en estos países con la fuerza de trabajo dividiéndose en empleados del núcleo y empleados periféricos. Los primeros se mantuvieron sindicalizados dentro de los marcos de negociación colectiva, si bien en una forma más descentralizada, mientras que los segundos estaban empleados bajo arreglos de trabajo más individualizados, caracterizados por formas contractuales de control.

En una línea similar, Freeman identificó evidencia de tendencias divergentes en afiliación y densidad sindical en economías de mercado desarrolladas durante la década de los ochenta. Sostuvo que “lejos de converger a algún tipo modal, los sindicatos... tradicionalmente la principal institución de los trabajadores bajo el capitalismo se desarrollaron con notables diferencias entre los países occidentales en los decenios de 1970 y 1980” (Freeman, 1989). A partir de la década de los ochenta la densidad sindical se incrementó o por lo menos se mantuvo con altos niveles en los países escandinavos, aunque declinaron significativamente en el Reino Unido, Australia y Estados Unidos. Esta divergencia en densidad ocurrió a pesar de factores compartidos como creciente comercio, transferencia tecnológica y flujos de capital entre países; los cuales hubiera sido de esperar ejercieran presión hacia las similitudes (véase también Visser, 1992).

CUATRO PATRONES ESENCIALES Y CRECIENTES DE PRÁCTICAS  
DE TRABAJO-EVIDENCIA PROVENIENTE DE LA INDUSTRIA  
AUTOMOTRIZ Y LA DE TELECOMUNICACIONES

Una ampliación importante en el análisis comparativo de las relaciones industriales se dio con el trabajo de Richard Locke (1992) quien, al avanzar sobre una investigación que examinaba los cambios ocurridos en las relaciones de empleo en Italia en los años ochenta, notó la amplia variación que apareció en las relaciones de empleo italianas. Ante dichas variaciones, y anticipando que estas diferenciaciones se incrementarían en el futuro, Locke no vio evidencia de convergencia entre países hacia un patrón común. Asimismo, Locke cuestionó la relevancia de la noción de distintos sistemas nacionales de relaciones de empleo ante la amplia variación en las relaciones de empleo que se presentaba dentro de los países.

Análisis de los procesos en la industria automotriz y en la de telecomunicaciones en siete economías industriales avanzadas llevaron a Katz y Darbishire (2000) a asumir un punto de vista estrechamente relacionado con el trabajo de Locke. Katz y Darbishire afirman que una similitud de cambios en los sistemas de empleo se deriva en parte del hecho de que se han difundido cuatro “patrones” comunes de prácticas de trabajo. Este análisis utiliza la noción de racimos de prácticas de empleo (*employment practices cluster*) en empresas que crean patrones discretos de prácticas de empleo a través de las empresas; es un arracimamiento que surge del hecho que varias prácticas de empleo se refuerzan mutuamente y están interconectadas. El análisis de patrones recurre a conceptos desarrollados en Fox y Faber (1974), Kochan, Katz y Mckersie (1986), Katz y Kochan (2000), Arthur (1992) y Purcell y Ahlstrand (1994). Otra forma relacionada de interpretar estos cambios es verlos en términos de un contraste entre “descentralización coordinada y descoordinada” (Traxler, 1996).

Katz y Darbishire sostienen que hay mucha variación con respecto a la forma como cada uno de estos patrones de lugar de trabajo se aplica en cada país, además de las diferencias existentes entre países ya mencionadas. Factores importantes son el papel que se les pide desempeñar a los trabajadores y el papel que los sindicatos deciden asumir. En algunos sistemas basados en participación en equipos, por ejemplo, los sindicatos y los trabajadores participan ampliamente en las decisiones del negocio.

También hay variaciones en las prácticas que siguen las empresas de propiedad japonesa que son similares a otras formas de la variación encontrada en sistemas de empleo.

*La influencia de las instituciones nacionales en la industria automotriz y en la de telecomunicaciones*

Los desarrollos en la industria automotriz y en la de telecomunicaciones sugieren que mientras hay muchos elementos en común en las prácticas de trabajo que constituyen los patrones de empleo clave que se están difundiendo entre países, la proporción relativa de patrones de lugar de trabajo diferentes, y la extensión con la cual operan dichos patrones en condiciones de no sindicalización varía mucho entre países (Katz y Darbishire, 2000). En Estados Unidos y el Reino Unido, por ejemplo, y en menor medida en otros países, los salarios bajos, la gestión de recursos humanos y los patrones de prácticas del lugar de trabajo de orientación japonesa operan en condiciones de no sindicalización. De esta manera, la creciente variación en los sistemas de empleo está vinculada con la reducción en la fracción de la fuerza de trabajo con representación sindical.

Las instituciones específicas en el país también influyen en la mezcla de patrones de prácticas en el lugar de trabajo y el grado de sindicalización. Por ejemplo, las regulaciones alemanas que permiten extender los términos de los acuerdos del marco negociado para las negociaciones colectivas a otras empresas, aun cuando dichas empresas no sean integrantes de la asociación de empleadores pertinente. Esto ha ayudado a reducir el crecimiento de los bajos salarios y los patrones de empleo no sindicalizado. Además, los derechos de los consejos alemanes de trabajadores han contribuido al grado relativamente alto de estandarización en los procedimientos de resolución de disputas y la estructura de representación del empleado.

Las instituciones también influyen en el grado de variación de los sistemas de empleo dentro de un país dado. Así, resulta tan importante entender por ejemplo por qué Alemania y Japón han experimentado variaciones menos extremas en los sistemas de empleo en comparación con las registradas en Estados Unidos y el Reino Unido, como es importante hacer notar las similitudes que se dan entre los países.

La influencia de las instituciones nacionales sugiere que para poder explicar plenamente la naturaleza y las consecuencias de la variación del sistema de empleo es necesario entender la variación que prevalece en los sistemas de empleo vigente en cada país al momento de entrar a los años críticos de la década de los ochenta. En Estados Unidos, por ejemplo, se había desarrollado una amplia diversidad de sistemas de empleo a lo largo del periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial en y entre los sectores sindicalizados y no sindicalizados. Las empresas con y sin presencia sindical difieren sustancialmente en los salarios que se pagan a los trabajadores (las primeras pagaban salarios que eran en promedio entre 10 y 20 por ciento más altos) y en cuanto a las reglas de trabajo (con prácticas de trabajo, en el sector sindicalizado, normadas por reglas de antigüedad negociadas). En el sector no sindicalizado en Estados Unidos la investigación ha documentado la existencia de un patrón "burocrático" sujeto a reglas que carecen de la flexibilidad y naturaleza individualizada de las prácticas de trabajo que ahora aparecen en el enfoque de la gestión de recursos humanos (Katz y Kochan, 2000). Un patrón de salarios bajos en las relaciones de empleo también ha prevalecido desde hace mucho en sectores del mercado laboral "secundario" en Estados Unidos.

En contraste, en Alemania se han dado variaciones mucho menos extremas desde hace mucho tiempo en las relaciones de empleo debido a la presencia de leyes nacionales codeterminadas y procedimientos que extienden a las empresas los acuerdos regionales negociados para las negociaciones colectivas, ya sea que en dichas empresas haya presencia sindical o no. En Australia, para tomar otro ejemplo, por muchos años un sistema de tribunal salarial ayudó a asegurar la estandarización del sistema de empleo. Los patrones tradicionales de empleo difieren mucho entre países.

### El enfoque institucionalista-evidencia general

Hay amplia literatura que examina la influencia más general que tienen las instituciones específicas a un país, a cuyo conjunto se le puede denominar *enfoque institucional*. Este enfoque sugiere que es muy probable que la diferencia entre las instituciones en el ámbito nacional refleje de múltiples maneras presiones económicas compartidas. Como Locke y Thelen señalan

lan (1995), desde su punto de vista "...las tendencias internacionales no se traducen de hecho en presiones compartidas en todas las economías nacionales sino que más bien están mediadas por los arreglos institucionales nacionales y se reflejan en luchas divergentes sobre prácticas nacionales particulares" (1995: 338). Dado que las diferencias en las instituciones en el ámbito nacional son relativamente perdurables, este enfoque sugiere que es improbable que la globalización lleve a una convergencia general en patrones nacionales de relaciones de empleo (Locke *et al.*, 1995b). Por el contrario, este enfoque anticipa continuación e incluso creciente divergencia entre patrones nacionales de relaciones de empleo. Esta perspectiva extrae argumentos provenientes de una variedad de disciplinas que abordan la independencia con la cual se desempeñan las instituciones en relación con su participación en los resultados económicos y políticos.

Ejemplos del enfoque institucional en los trabajos sobre las relaciones de empleo son las investigaciones de Turner (1991) y Thelen (1993) sobre las relaciones industriales en Alemania en un marco comparativo. Ambos sostienen que el "sistema dual" de relaciones industriales en Alemania ha permitido a los sindicatos alemanes resistir mejor las presiones de la globalización en comparación con sus homólogos en Estados Unidos y Suecia. Turner (1991) compara la participación de los sindicatos en la reestructuración industrial en Alemania y Estados Unidos y destaca fuertemente el papel que la diferencia en los arreglos institucionales desempeñó para determinar la reacción de los empleadores y los trabajadores ante las presiones económicas internacionales. De forma similar, de acuerdo con Thelen (1993), el sistema alemán que tiene negociaciones colectivas en los ámbitos nacional e industrial, además de otros derechos por separado jurídicamente enriquecidos para los trabajadores en el lugar de trabajo, han permitido que las presiones para la descentralización de las negociaciones colectivas se ajusten a las configuraciones institucionales existentes. Por contraste, en Suecia la carencia de derechos institucionalizados para los trabajadores en el lugar de trabajo y la división creada entre trabajadores manuales (*blue-collar workers*) y trabajadores administrativos (*white collar workers*) por el sistema de negociación colectiva centralizado, ha significado que las presiones para descentralizar las negociaciones colectivas no se ajustaran a la estructuración de negociación colectiva existente.

En sus estudios comparativos de Europa, Ferner y Hyman (1998) también destacan la importancia que tiene la discrepancia en las instituciones nacionales para explicar las diferencias en los patrones de relaciones de empleo. En particular señalan el resurgimiento del “corporativismo social” (*societal corporatism*) en algunas economías europeas en el decenio de 1990 como evidencia de que los “estados tienen un papel clave que desempeñar en la configuración de las relaciones entre regulación social y mercados (incluyendo los mercados laborales)” (Ferner y Hyman, 1998: XXI. Hacia el final de este trabajo, también véase nuestra discusión de otros ejemplos de arreglos tripartitos con participación del Estado). También desarrollaron la noción de que algunas formas de instituciones del mercado laboral pueden adaptarse mejor que otras a los cambios económicos internacionales. La perspectiva institucional sobre la globalización y las relaciones industriales encuentra posterior apoyo en el estudio empírico que realizaron Traxler *et al.*, quienes sostienen que la divergencia se debe probablemente a que “las presiones del mercado afectan indirectamente a las instituciones de las relaciones laborales, en la medida que [dichas presiones] son procesadas y filtradas por instituciones” (2004: 289).

Si bien el enfoque institucional proporciona un correctivo a la lógica de la convergencia de la tesis simple de la globalización, dicho enfoque presenta por lo menos dos limitaciones sustanciales. Al centrarse en el papel que desempeñan las instituciones en el ámbito nacional, el enfoque institucional tiende a enfatizar las diferencias entre países y tiene dificultades para explicar desarrollos comunes entre países que presentan diferentes arreglos institucionales (Pontusson, 1995). Así, por ejemplo, aun cuando hay diferencias institucionales significativas entre Estados Unidos y Australia, ambos países han experimentado declinación significativa en la afiliación sindical en los últimos decenios. Segundo, es ampliamente reconocido que los enfoques institucionales enfrentan dificultades para explicar el cambio (Streeck y Thelen, 2005). En términos técnicos, los argumentos institucionales tienden a tratar las instituciones como una variable *independiente* y examinan cómo instituciones particulares (como los sistemas de negociación colectiva) afectan los resultados de las relaciones de empleo. No obstante, una de las características dominantes de las relaciones de empleo en muchos países, en años recientes, es la cantidad de cambio que se da en las insti-

tuciones que regulan el mercado laboral. Darbshire y Katz (1998) sostienen que la capacidad para producir cambio gradual en oposición a un cambio más fundamental difiere entre tipos de sistemas; siendo las economías de mercado coordinadas más adeptas al cambio gradual y las economías de mercado más adeptas al cambio fundamental.

Investigación reciente sobre Alemania aporta evidencia de la fortaleza de las tendencias de convergencia, que incluye el debilitamiento del poder de los sindicatos a la par del crecimiento de prácticas de empleo no sindicalizado y eventual, en parte diseminadas por el incremento del trabajo subcontratado (*outsourcing*) y “desverticalización” corporativa (*corporate “deverticalization”*).<sup>1</sup> También hay evidencia de creciente descentralización en las negociaciones colectivas alemanas. Al mismo tiempo, la investigación de Doellgast muestra una continua influencia de la codeterminación alemana y sus concomitantes instituciones del mercado laboral que constriñen, o por lo menos modifican, las prácticas de empleo y procesos que en otros países operan de una forma más orientada al mercado y produce resultados, incluso, más desfavorables para los empleados y los sindicatos en comparación con los resultados en Alemania. Varias investigaciones sobre industria muestran tendencias de convergencia similar al mismo tiempo que demuestran una continuidad del papel crucial que desempeñan las instituciones nacionales, en otras palabras, tendencias de convergencia y de divergencia.<sup>2</sup>

### Descentralización en la estructura de negociación colectiva y otros “procesos” comunes que se desarrollan entre países

Aun cuando algunos investigadores de las relaciones de empleo subrayaron la diversidad y divergencia de los sistemas nacionales de relaciones de empleo, otros se centraron en lo que vieron como desarrollos comunes o “cambios del proceso” entre países. Por ejemplo, desde mediados del decenio de 1980 se ha dado una notable descentralización de las negociaciones colectivas en muchos países. Generalmente, esto ha implicado que el lugar

<sup>1</sup>Véanse los artículos de Doellgast, de próxima aparición en ILR Press Book y EJIR, ILRR.

<sup>2</sup>Véase el simposio de ILRR sobre los *call center*, el simposio de IJHRM sobre auto-banca, banca y otros volúmenes, etcétera.

de la negociación se desplazara hacia ámbitos más reducidos, al pasar del ámbito nacional o industrial a uno de empresa o del lugar de trabajo. Sin embargo, el grado de descentralización y los medios que se utilizan en el cambio de las estructuras de negociación varían entre países. Con base en una comparación de experiencias en seis países (Australia, Alemania, Italia, Suecia, Gran Bretaña y Estados Unidos), Katz (1993) informa muchas similitudes en el proceso de descentralización. En cada uno de los países, excepto en Alemania, hubo un cambio hacia la descentralización en la estructura formal de las negociaciones colectivas iniciadas por los empleados y una consecuente reducción en cuanto la amplitud de la negociación con múltiples empleadores. Con excepción de Australia (donde había un acuerdo entre los sindicatos y, en aquel momento, el gobierno laborista), la mayor parte de las centrales sindicales se opusieron a la descentralización de la negociación colectiva.

Katz (1993) evalúa tres hipótesis sugeridas para explicar la tendencia hacia la descentralización de la negociación colectiva: primera, un cambio en la relación de poder de negociación entre sindicatos y empleadores; segunda, el surgimiento de nuevas formas de organización del trabajo que asignó gran importancia a la flexibilidad y la participación del empleado, y tercera, la descentralización de las estructuras corporativas y diversificación de las preferencias del trabajador. Katz concluye que la segunda hipótesis es la más convincente basándose en la impresión de que el trabajo y la gerencia obtuvieron distintas ventajas con la reestructuración del trabajo que acompañó a la descentralización. No obstante, los cambios en el poder de negociación colectiva, así como la diversificación de los intereses corporativos y del trabajador, también son factores importantes que contribuyeron al proceso de descentralización.

### El papel de la empresa multinacional

Una fuente potencial importante de convergencia en los sistemas de empleo es la empresa multinacional (EMN) (Hall y Wailes, 2009). Dadas las crecientes dimensiones, escala y propagación de estas empresas, y el grado en el cual intentan reproducir prácticas similares de relaciones de empleo en sus operaciones a escala mundial, a estas empresas se las puede ver como una fuerza convergente que expulsa prácticas tradicionales locales o específicas a los países.

En la medida que la EMN se regionaliza o internamente coordina su mundialización, esto también es una presión hacia la convergencia mediante estandarización de prácticas y eliminación o, por lo menos, reducción de la frecuencia de prácticas locales (dentro de un país) o de prácticas específicas en un país. Las presiones hacia la descentralización han llevado a muchas empresas a cambiar su gestión regional o estructuras de unidad de negocio para ganar flexibilidad en la administración de las relaciones industriales y, en algunos casos, ventajas en el poder de negociación. Aun así, las presiones de la globalización están llevando a posibles cambios transversales (*cross-cutting shifts*) en las operaciones internacionales de la EMN. Un dilema especial para los gerentes de relaciones industriales en las empresas multinacionales surge del hecho que la cultura, legislación e instituciones mantienen mucho de su diversidad internacional, al mismo tiempo que la globalización ha incrementado la importancia que asigna a la coordinación y control central.

Las diferencias transnacionales en términos de cultura, legislación e instituciones han creado ya de tiempo atrás problemas de control y coordinación para las empresas multinacionales que, tradicionalmente, han respondido manteniendo alto nivel de control local (descentralización) en la dirección interna de las relaciones industriales (Kujawa, 1980). Análisis previos de las empresas multinacionales muestran generalmente que la administración de las relaciones industriales estaba más descentralizada en comparación con otras funciones gerenciales como finanzas y comercialización. Las multinacionales encontraron que podían obtener beneficios sustanciales con la descentralización de las relaciones industriales, entre los cuales se encontraba la capacidad de responder con flexibilidad a varias formas de diversidad. Al permitir que los gerentes locales en cada país diseñaran políticas de relaciones industriales, dichos gerentes podrían crear políticas y procedimientos acordes con las condiciones y eventos locales. Aún así, hay creciente evidencia en el sentido de que ya están en proceso cambios en la estrategia y estructura corporativa multinacional debido a las presiones que ejerce la globalización (Katz *et al.*, 2008).

Aun cuando las empresas preferirían mantener localmente la conducción cotidiana de la negociación colectiva para responder mejor a las diferencias locales y evitar la posibilidad de elevar las comparaciones de las condiciones de empleo, en la empresa multinacional está surgiendo una

coordinación más extensa de políticas y prácticas laborales. Por ejemplo, los así llamados centros de excelencia dan a las empresas multinacionales la posibilidad de obtener mayores ventajas de las economías de escala y operación más continua de tecnologías de procesos avanzados. En este ambiente, los conflictos laborales que en el pasado sólo habrían tenido efectos en un país, ahora podrían afectar la “cadena de suministro” regional o mundial de las empresas multinacionales. Esto, a su vez, genera mayor preocupación corporativa por las relaciones industriales y las prácticas de recursos humanos en los centros de producción regional, lo que está impulsando una regionalización en las relaciones laborales de las empresas y en sus actividades de recursos humanos.

Otras presiones para que haya una mayor participación de las empresas en las relaciones laborales provienen del hecho de que la EMN ve ventajas en la coordinación de la reorganización del trabajo que se está dando en torno a sus operaciones mundiales. Esto con el fin de sacar provecho de los casos exitosos e innovadores. Las similitudes en cuanto a la reestructuración del trabajo, en lo que tiene que ver con los sistemas de trabajo en equipo y participación y prácticas de pago eventual u operaciones continuas, estimulan la necesidad de mecanismos mediante los cuales la EMN pueda transferir información y aprendizaje entre sitios de operación y más allá de las fronteras nacionales. Estos factores están llevando a la formación de nuevos niveles regionales de gestión de recursos humanos y mayor coordinación corporativa de políticas y prácticas de relaciones industriales en la EMN (Katz, Batt y Kteets, 2003).

Otros trabajos sobre recursos humanos en la EMN agregan una perspectiva institucional al aportar evidencia y teoría en lo que se refiere a por qué las instituciones nacionales restringen la influencia y difusión de las prácticas de la EMN, en la medida que éstas caen en la cuenta de que tienen que amoldarse a las restricciones y/o presiones institucionales nacionales o, en algunos casos, locales. De manera que, se sugiere en algunos trabajos, en lugar de que la EMN estandarice prácticas en el lugar de trabajo de los distintos países donde opera, más bien ha tenido que ceder y modificar sus prácticas para ajustarse a las restricciones y presiones institucionales. Un componente de estos trabajos de investigación sugiere que el punto de intersección entre la EMN y las instituciones específicas del país llevan a una “hibridación”; esto es, formas y prácticas organizacionales que son

mezcla de prácticas del país de origen de la EMN y las prácticas comunes en el país donde opera.

Al mismo tiempo, estudios sobre las prácticas de relaciones de empleo de la EMN desvelan consistentemente un fuerte efecto del país de origen. Ferner (1997) rechaza la noción de que este efecto del país de origen emane en primer lugar de las diferencias culturales entre países; en su lugar, sostiene más bien que la tendencia de la EMN a difundir prácticas clave de relaciones de empleo entre sus filiales refleja hasta qué punto la EMN y su gerencia se encuentra anclada (*embedded*) en el contexto institucional de su país de origen. Estudios de empresas multinacionales estadounidenses que operan en Europa, por ejemplo, muestran la tendencia que hay en estas empresas a adoptar políticas de recursos humanos altamente centralizadas, enfatizando la gestión del desempeño, la diversidad en el lugar de trabajo y el antisindicalismo (véase, por ejemplo, Ferner *et al.*, 2006). Entonces, si bien la transferencia de prácticas en las relaciones de empleo entre empresas multinacionales estadounidenses está influida, en parte, por los arreglos institucionales del país anfitrión y las relaciones de poder entre la matriz y la filial, también está influida por características distintivas del sistema nacional de negocios de Estados Unidos, incluyendo la estructura de los mercados de capital y la forma dominante de la gobernanza corporativa (Clark y Almond, 2006).

Ferner y Quintanilla recurren a un enfoque de “sistemas nacionales de negocios” que está estrechamente relacionado con el enfoque EVC, para examinar las prácticas de recursos humanos (RRHH) en la EMN alemana. En un análisis sofisticado anotan que si bien hay evidencia que sugiere que, en el proceso de internacionalización, las empresas alemanas han adoptado algunas prácticas gerenciales anglosajonas, “el empuje consensual de las relaciones de empleo alemán... ha matizado fuertemente el proceso de internacionalización” (Ferner y Quintanilla, 1998: 726). Así, encuentran que las EMN alemanas fomentan la cooperación del empleado, hacen una inversión relativamente alta en capacitación y es poco probable que recurran a la reducción amplia de personal en comparación con las EMN de otros países. Ferner *et al.* (2004) explora el impacto que los sistemas nacionales de negocios de los países anfitriones tienen en la difusión de este patrón distintivamente alemán de RRHH en las filiales de dos EMN alemanas ubicadas en el Reino Unido y en España. Si bien la selección de estos dos

países se hizo considerándolos como ejemplo de países anfitriones, uno altamente regulado (España) y otro altamente desregulado (Reino Unido), Ferner *et al.*, afirman que “la ausencia de fuertes tradiciones gerenciales” en España significa que las EMN alemanas tienen “mayores opciones gerenciales en sus filiales” que en el caso del Reino Unido.

Edwards (2005) explora el fenómeno de difusión inversa en las EMN. La difusión inversa hace referencia a la transferencia de prácticas que las EMN hacen de sus filiales en el extranjero a las operaciones en sus países de origen, y es un tema de particular importancia estratégica porque tiene que ver con la capacidad de la EMN de aprender de sus operaciones. Aun cuando Edwards y colegas sostienen que hay varias razones *a priori* que sugerirían que hay difusión inversa sustancial de las EMN estadounidenses a partir de sus operaciones en el Reino Unido, sólo encuentran muy poca evidencia de dicha difusión inversa. Afirman que esto refleja las restricciones que características esenciales del sistema de negocios de Estados Unidos imponen a la difusión. Así, por ejemplo, atribuyen el fracaso que fue en uno de sus casos intentar adoptar un sistema de desarrollo de calificaciones amplias, que involucraba el trabajo en equipo, en prácticas establecidas para evitar la sindicalización en el país de origen (Edwards, 2005: 1277).

### Diálogo tripartita o regulación regional como fuente de convergencia o de divergencia

En la década de los sesenta el resurgimiento del diálogo entre fuerza de trabajo, gerencia y gobierno, en lo referente a la política laboral en varios países, surgió como factor crítico de influencia en los sistemas de empleo como otra fuente de divergencia del sistema. En Irlanda, los Países Bajos, Alemania e Italia, por ejemplo, el diálogo y la alianza sociales, y otras interacciones a nivel nacional entre representantes laborales, la gerencia y el gobierno (esto es, arreglos tripartitas) desempeñaron un papel positivo para abordar problemas económicos y sociales críticos (Teague y Donaghey, 2004; Slomp, 2004; Bosch, 2004; Regalia y Regini, 2004).

Esta ronda de actividad tripartita difiere muchos del corporativismo previo. En varios países socialdemócratas en las décadas de los sesenta y setenta, el corporativismo que implicó el diálogo entre representantes labo-

rales, la gerencia y el gobierno se enfocó en los empeños por controlar la inflación (políticas de ingresos) y frecuentemente involucraron intercambios políticos mediante los cuales los impuestos y otras políticas públicas fueron canjeadas por moderación salarial (y precios). Sin embargo, en la década de los noventa, la actividad tripartita se enfocó más en la flexibilidad del tiempo de trabajo y en promover el trabajo de medio tiempo (*part-time work*) y no en las preocupaciones previas sobre inflación. El diálogo tripartita también se amplió para incluir además de los integrantes corporativos previos, a grupos de mujeres, representantes de personas de la tercera edad y otros representantes de la “sociedad civil”.

Con el éxito limitado que tuvieron las políticas de ingresos para contener la inflación en varios países durante las décadas de los sesenta y setenta, uno hubiera esperado que la actividad tripartita hubiera perdido su atractivo. A la luz de esto, la década de los noventa fueron verdaderamente sorprendentes las negociaciones de destacados acuerdos tripartitas en Irlanda, Italia y los Países Bajos, así como el pacto de empleo nacional en Alemania. No obstante, a lo largo de los últimos años, en parte debido a las presiones económicas ocasionadas por la crisis financiera de 2008, el papel de la actividad tripartita se ha ido desdibujando. Consecuentemente, la investigación reciente ha volcado su atención a examinar las limitaciones de los foros tripartitas en la década de los noventa.<sup>3</sup>

La expansión del comercio mundial, los pactos de comercio regional (como la Unión Europea y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte), y el crecimiento de EMN han estimulado un nuevo nivel transnacional de interacción de la gestión-laboral (*labor-management*) en regiones como Europa. Consecuentemente, investigación reciente examina el papel cada vez más importante que desempeña la regulación gubernamental regional en el lugar de trabajo y en las prácticas de las EMN. Aquí nuevamente, por un lado, parte de estos trabajos identifican tendencias de convergencia al observar que las regulaciones gubernamentales regionales, como los requisitos que la Unión Europea pide a los Consejos Laborales Europeos (*European Works Councils*), están haciendo que las prácticas laborales sean más similares entre los países y las EMN. Al mismo tiempo, otros trabajos de investigación documentan cómo instituciones específicas de los países

<sup>3</sup>Véanse los números recientes de EJR, Irlanda, etcétera.

siguen ejerciendo influencia significativa y por tanto siguen limitando qué tan compartidas resultan las regulaciones regionales.

#### IMPLICACIONES DE LA RECIENTE CRISIS FINANCIERA PARA LAS RELACIONES DE EMPLEO Y CONVERGENCIA DE LOS SISTEMAS ECONÓMICOS

La crisis financiera ha tenido implicaciones en el corto y largo plazo, que han plagado en los últimos años a las economías avanzadas en todo el planeta y afectado los sistemas de empleo. En la medida que aclaramos estas implicaciones, en esta sección, contrastamos posibles tendencias a la convergencia y a la divergencia.

La crisis financiera llevó a una fuerte recesión económica en casi todas las economías (China quedó fuera, siendo una excepción importante). La crisis apareció en primer lugar en Estados Unidos con el estallido de la burbuja del mercado inmobiliario y el colapso de Lehman Brothers, AIG y varias de las grandes firmas de servicios financieros. La rápida propagación de la crisis hacia otras economías y frecuentemente un carácter común de la crisis: una burbuja en el sector de la vivienda y bancos excesivamente apalancados, fue en sí misma una presión convergente. Podría afirmarse que el papel desempeñado por la banca y otras instituciones financieras altamente apalancadas, con frecuencia conjuntamente, en los distintos países creó interconexiones entre éstos y sus sistemas de empleo. A causa de un sistema financiero compartido y cada vez más globalizado, los sistemas económicos se han vuelto cada vez más similares y están más interconectados, les guste o no a los gobiernos nacionales.

La crisis reciente también puso en claro que los eventos financieros, así como otros eventos económicos que inician en un país tienen ahora efectos similares a una onda y, quizá lo más importante, avanza directamente hacia los países con mucha rapidez, y esta misma rapidez está produciendo tendencias de convergencia entre los países. Esta convergencia está, a su vez, reduciendo el papel que desempeñan factores institucionales nacionales específicos. Esto transforma lo que daba la impresión de ser un problema de corto plazo compartido, una crisis financiera compartida, en

un asunto de largo plazo, un sistema económico global compartido (¿diríamos convergente?).

Otra consecuencia en el corto plazo de la crisis financiera involucra las políticas adoptadas por las empresas en respuesta a la crisis económica. Hay evidencia de que las empresas optan por un conjunto de medios particulares y, aparentemente, comunes para responder a la depresión económica, a saber, recorte de costos con un enfoque *low road*<sup>4</sup> que implica recorte en el pago a los empleados, concesiones sindicales, cesantía y reducciones en la seguridad de los empleados, así como el creciente uso de empleados eventuales. En consecuencia, podría afirmarse que la crisis financiera aceleró o allanó la carrera hacia el límite inferior que ya estaba en proceso como resultado de la globalización y, lo más importante, aceleró el paso del deterioro de las condiciones estándares de empleo.

Al mismo tiempo, aun cuando hubo informes de empresas específicas adoptando estrategias *low road*, no es claro que ello fuera inevitable o incluso que de hecho las estrategias de distribución de las empresas lo fuera. Dada la lógica de patrones de empleo que discutimos previamente y la ausencia de evidencia que un enfoque *low road* hubiera sido de hecho superior en cuanto a desempeño económico, podría haber sido igual de sensible para las empresas “mejorar” (*upscale*) ante la recesión económica y algunas, y quizá muchas, lo hicieron. Una pregunta clave para futuras investigaciones es identificar la distribución de diversas estrategias de relaciones de empleo dentro de las empresas y entre países.

Hay cierta evidencia (y afirmaciones frecuentes) de que Alemania y otros países que serían clasificados por adherentes al EVC, como economías de mercado coordinadas, recientemente enfrentaron lo que sería bien una crisis financiera menor o una mejor recuperación de cualquier depresión económica que hubieran enfrentado. Lo que se sostiene es que la banca altamente apalancada y los activos privados desempeñaron un papel menos relevante en Alemania y otras EMC, en comparación con el papel que desempeñaron en Estados Unidos y otras EML. Además hay cierta evidencia de que Alemania experimentó un incremento menor y más corto de desempleo, en la medida que sus empresas recurrieron a ajustes internos (como

<sup>4</sup>Enfoque *low road* puede interpretarse como enfoque secundario, aunque también puede interpretarse en su acepción de enfoque menos virtuoso en oposición a un enfoque *high road* (virtuoso), particularmente en el siguiente párrafo. N. de T.

capacitación, reducción de horas de trabajo y participación del trabajo) en lugar de recurrir a ajustes externos para responder al descenso en ventas y desaceleración de la economía. De ser así, esto da cierto crédito al marco del EVC, y también hace que surja la posibilidad de que un mundo con altísima especulación financiera y volatilidad podría haber proporcionado a las EMC una nueva fuente de ventaja económica comparativa. Esto último podría dar origen a la posibilidad de una nueva presión convergente hacia el tipo de sistema económico de EMC.

La reciente crisis económica también podría ilustrar una aceleración de largo plazo a la velocidad de la globalización, llevando a algunos a concluir que la globalización y los efectos homogeneizantes asociados son todavía más inevitables. Junto con esta aseveración, la crisis ilustró claramente que las tendencias financieras y otras tendencias económicas se propagan con mucha rapidez a través de las fronteras nacionales, dada la forma crecientemente integrada en que operan los mercados financieros y el papel cada vez más importante que desempeña un grupo común de bancos y otras instituciones financieras relacionadas, además de otros actores. De esta forma, se podría afirmarse que la crisis desvela la poderosa fuerza convergente de la globalización financiera y la acelerada integración en curso del sistema financiero y económico. Ante la integración del sistema financiero y económico es poco probable que persistan por mucho tiempo diferencias significativas en las relaciones de empleo y en las prácticas de empleo, lo que llevará a su vez a convergencia en el sistemas de empleo. Uno podría agregar fácilmente estas tendencias de convergencia a las afirmaciones de la carrera hacia el límite inferior y finalizar con un pronóstico sombrío.

Un pronóstico muy diferente en el largo plazo se sigue si uno concluye que la reciente crisis financiera es tal, que ilustra los límites y la naturaleza insostenible de los mercados desregulados y desenfrenados. Esta conclusión se sigue del hecho que parece claro que una de las causas de la crisis fue el relajamiento previo de las regulaciones financieras en Estados Unidos y otros países, frecuentemente en el momento que quedaron relajadas viejas regulaciones y nuevas formas de regulación fueron evadidas, sosteniendo la justificación de que el mercado puede responder inherentemente a cualquier fluctuación económica y, efectivamente, autorregularse. La evidencia contradictoria que generó la crisis, con respecto a la capacidad de los mercados financieros de autorregularse y ser estables, da cierto crédito

a la aseveración de que las instituciones importan en términos positivos y que deben ser fortalecidas sobre bases normativas para que puedan proporcionar resultados económicos y sociales más favorables. Esta defensa de las instituciones económicas puede ampliarse, por supuesto, a instituciones que operan en el mercado laboral y de esta forma, uno de los efectos en el largo plazo de la crisis financiera podría ser el respaldo político e intelectual que daría a aquellos que creen que las instituciones relacionadas con el sistema de empleo importan.

#### FUENTES CONSULTADAS

- ACKROYD, S., G. Burrell, M. Huches y A. Whitaker (1988), *The Japanization of British Industry?*, en *Industrial Relations Journal*, 19/1:11-23, pp. 291-311.
- ALMOND, Phil y A. M. Ferner (2006), "Overview of the US Business System", en P. Almond y A. Ferner (eds.), *American Multinationals in Europe: Managing Employment Relations Across National Borders*, Oxford y Nueva York, Oxford University Press, pp. 37-56.
- AMABLE, Bruno (2003), *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford, Oxford University Press.
- AOKI, Masahiko (2000), *The Japanese Firm. Sources of Competitive Strength*, Oxford, Clarendon Press.
- ARTHUR, Jeffrey B. (1992), "The Link between Business Strategy and Industrial Relations Systems in American Steel Mini-Mills", en *Industrial and Labor Relations Review*, núm. 45, April, pp. 488-506.
- BABSON, Steve (1995), "Whose Team? Learn Production at Mazda U.S.A.", en *The Global Auto Industry*, Detroit, Wayne State University Press.
- BAMBER, Greg y Lansbury Russell (1998), *International and Comparative Employment Relations*, 3a. ed., Sage Publications.
- BELL, Daniel (1964), *El fin de las ideologías*, España, Tecnos.
- (1960), *The End of Ideology. Un The Exhaustion of Political Ideas in The Fifties*, Nueva York, Free Press.
- BERGER, Susana (1996), "Introduction", en S. Berger y R. Dore (eds.), *National Diversity Global Capitalism*, Nueva York, Cornell University Press.
- BOSH, G. (2004), "The Changing Nature of Collective Bargaining in Germany: Coordinated Decentralization", en H. Katz, W. Lee y J. Lee, *The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralizations*, Ithaca, Nueva York, Cornell University Press.

- BRADLEY, K y S. Hill (1983), "After Japan: The Quality Circle Transplant and Productive Efficiency", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 21, núm. 3, November.
- CAMMACK, PAUL (1977a), *Capitalism and Democracy in the World: The Doctrine for Political Development*, Londres, Leicester University Press.
- (1977b), *La política de estabilización*, Oxford, Universidad de Oxford.
- CAMPBELL, Colin (1996), *The Myth of Social Action*, Cambridge, Cambridge University Press.
- CLARK, Ian y Phil Almond (2006), "Overview of the US Business System", en P. Almond y A. Ferner (eds.), *American Multinationals in Europe: Managing Employment Relations Across National Borders*, Oxford y Nueva York, Oxford University Press, pp. 37-56.
- COCHRANE, J.L. (1976), "Industrialism and Industrial Manin Retrospect: A Preliminary Analysis", en J.L. Stern y B.D. Dennis (eds.), *Proceedings of the Twenty in Annual Winter Meetings Industrial Relations Research*, Associations Series, Madison, WI: IRRA, pp. 274-287.
- CROUCH, C. y A. Pizzarno (1978), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*, Nueva York, Holmes & Merier.
- DARBISHIRE, Owen y Harry Katz (1998), "Convergencias e divergências nn Sistemas de Empleo", *Relações industriais: Análises comparativas, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, São Pablo, Alast, 4 (8), pp. 5-28.
- DORE, Ronald (1992), "Japan's Version of Managerial Capitalism", en Thomas A. Kochan Michael Useem (eds.), *Transforming Organizations*, Nueva York, Oxford University Press, pp. 17-27.
- (1973), "British Factory, Japanese Factory: The Origins of National Companies", en *Human Resource Management Journal*, num. 7(1), 19, p. 37.
- (1973), *Birthis Factory, Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, Berkeley, University of California Press.
- DORINGER, P. (1981), "Industrial Relations Research in International Perspective", en P. B. Doringer, P. Gourervith, P. Langeand A.M. (eds.), *Industrial Relations in International Perspective: Essapon Research and Policy*, Londres, MacMillan, pp. 1-21.
- EDWARDS, Paul (2005), "The Challenging but Promising Future of Industrial Relations: Developing Theory and Method in Context-Sensitive Research", en *Industrial Relations Journal*.
- FERNER, Anthony (1997), "Country of Origen Effects and HRM in Multinational Companies", en *Human Resource Management Journal*, vol. 7, ISSE, pp. 19-37, January.
- y Richard Hyman (1998), *Changing Industrial Relations in Europe*, 2a. ed., New Jersey, Wiley-Blackweell.

- \_\_\_\_\_, Javier Quintanilla y Carlos Sánchez (2006), *Multinationals, Institutions and the Construction of Transnational Practices: Convergence and Diversity in the Global Economy*, Palgrave, MacMillan.
- \_\_\_\_\_ y J. Quintanilla (1998), "Multinationals, National Business Systems and HRM: The Enduring Influence of National Identity or a Process of Anglo-Saxonization?", en *The International Journal of Human Resource Management*, núm. 9, pp. 710-731.
- \_\_\_\_\_ y M. Z. Varul (2001), "Country-of-origin Effects, Host-country Effects, and the Management of HR in Multinationals: German Companies in Britain and Spain", en *Journal of World Business*, vol. 36, núm. 2, Summer, pp. 107-121.
- FOX, Alan y F. Faber (1974), *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relation*, London, Faber y Faber.
- FREEMAN (1989), "Nuevas tecnologías y ponerse al día", en *European Journal of Development Research*, vol. 1, núm. 1.
- FREEMAN, Chris (1989), "On the Divergence in Unionism among Developed Countries Discussion Paper", núm. 2817, Boston National Bureau of Economic Research.
- GARRETT, Geoffrey (1998), "Global Markets and National Politics. Collision Course or Virtuous Cycle?", *International Organization*, vol. 52, núm. 04, Autumn, pp. 787-824.
- GOLDTHORPE, John (1984), *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Oxford, Clarendon Press.
- \_\_\_\_\_ (1984), "The End of Convergence: Corporatist and Dualist Tendencies in Modern Western Societies", en *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Goldthorpe Oxford, Clarendon Press.
- GOSPEL, H. y A. Pendleton (2005), "Corporate Governance and Labor Management. On International Comparison", en H. Gospel y A. Pendleton (eds.), *Corporate Governance in Labor Management: An International Corporation*, Oxford y Nueva York, Oxford University Press.
- HALL, Peter A. y David Soskice (2001), *Las variedades de capitalismo. Los fundamentos institucionales de la ventaja comparativa*, Oxford, Oxford University Press.
- \_\_\_\_\_ (2001), *Varieties of Capitalism, The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press.
- HALL, R. y N. Wailes (2009), "Gestión de recursos humanos internacional y comparativa", en A. Wilkinson et al. (eds.), *Handbook of Human Gestión de recursos*, Londres, Sage.
- HAMMER, Michael y James Champy (1993), *Reengineering the Corporation. A Manifesto for Business Revolution*, Nueva York, Harper Business.
- HARLEY, B., J. Hyman y P. Thompson (2005), "Empleo propiedad de las acciones, la gobernabilidad y las relaciones industriales", en *Ensayos en homenaje a Harvie Ramsay*, Londres, Palgrave MacMillan.

- HYMAN, R. (2004), *Understanding European Trade Unionism, Between Market, Class and Society*, Londres, Sage Publication LTD.
- JÜRGENS, Ulrich (2003), "Transformation and Ineraction: Japanese, US, and German Production Models in the 1990s", en Kozo Yamamura, Wolfgang Streeck (eds.), *The End of Diversity Prospects for German and Japanese Capitalism*, Ithaca/Londres, Cornell University Press, pp. 242-239.
- KATZ, Harry (1993), *The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis*, Nueva York, Cornell University Press.
- y Owen Darbishire (2000), *Converging Divergences: Worldwide Changes in Employment Systems*, Cornell Studies in Industrial Relations, ILR Press.
- , Thomas A. Kochan y S. Colvin (2008), *Introduction to Collective Bargaining and Industrial Relations*, 4a. ed., Nueva York, Irwin-Mc-Crow Hill.
- y Rosemary Batt (2000), *Telecommunications 2000, Strategy, HR Practices and Performance*, Cornell University ILR School, Nueva York, CAHRS Working Paper Series, <http://digitalcommans.ilr.cornell.edu>
- , Rosemary Batt y Jeffrey H. Keefe (2003), "The Revitalization of the CWA: Integrating Collective Bargaining, Political Action and Organization Industrial and Labor Relations", Review 2009-JSTOR
- KATZENSTEIN, Mary J. (1978), *Between. Power and Plenty: Foreing Economic Policies Advanced Industrial States*, Madison WI, University of Wisconsin Press.
- KERR, Clark (1983), *The Future of Industrial Societies: Convergence or Continuing Diversity?*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- , Federick Harbison y Charles A. Myers (1960), *Industrialism and Industrial Man: The Problem of Labor and Management in Economic Growth*, Harvard University Press.
- , J. T. Dunlop, F. H. Harbison y C. A. Myers (1960), "Industrialism and Industrial Man: The Problem of Labor and Management", en *Economic Growth*, Londres, Penguin.
- KOCHAN, Thomas A., Harry C. Katz y Robert B. McKersie (1986), *La transformación de las relaciones americano industriales*, Nueva York, Basic Books.
- , *The Transformation of American Industrial Relations*, Nueva York, Basic Books.
- KRUGMAN, P. (1996), "Distorsiones internas y la hipótesis de desindustrialización", *NBER Working Papers 5473*, Nueva York, National Bureau of Economic Research, Inc.
- (1996), *Pop Internationalism*, Cambridge, Mass., MIT Press.
- KUJAWA, Duane (1980), "Labour Relations of United States Multinationals Abroad", en E. Kassalow (eds.), *Labor Relations in Advanced Industrial Societies*, Nueva York, Carnegie Endowment for Peace.
- LOCKE, Richard, J. Purcell y B. Ahlstrand (1995), *B Human Resource Management the Multi-Divisional Company*, Oxford, Oxford University Press.

- \_\_\_\_\_ y K. Thelen (1995), "Apples and Orange Compared: Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Politics", en *Politics and Society*, núm. 23 (3), pp. 337-367.
- \_\_\_\_\_ (1992), "The Decline of the National Union in Italy: Lessons for Comparative Industrial Relations Theory", *ILRR*, 45, pp. 229-249.
- MACDUFFIE, John (1996), "International Trend in Work Organization in the Auto Industry: National Level vs. Company-Level Perspectives", en K. Weber y L. Turner (eds.), *The Comparative Political Economy of Industrial Relations*, Madison, Wis, IRRA.
- MASANAO, Aoki (2000), "Distribución de tamaño de *Cluster Agents* Economía de muchos tipos en el mercado", *UCLA Economía Online Papers* 102, Departamento de Economía de la UCLA.
- MATZNER, Egon y Wolfgang Streeck (1991), *Beyond Keynesianism. The Socio-economics of Production and Employment*, Reino Unido, Aldershot, Edward Elgar, Publishing.
- \_\_\_\_\_ (1991), "Sobre las condiciones institucionales de la calidad de la producción diversificada", en *Más allá del keynesianismo. Los aspectos socioeconómicos de la producción y el empleo*, Londres.
- OHMAE, Kenichi (1995), *The End of The Nation-State*, Nueva York, Free Press.
- PARKER, Mike y Jane Salugther (1988), *Choosing Sides: Unions and the Team Concept*, Boston, South and Press.
- PONTUSSON, J. (1995), "From Comparative Public Policy to Political Economy Putting Political Institutions en Their Place and Taking Interests Seriously", en *Journal Comparative Political Studies*, vol. 28, pp. 117-148, Sage Publications.
- PERRATON, J., D. Goldblatt y Held A. Mc Grew (1997), "La globalización de la actividad económica", en *New Political Economy*, vol. 2, núm. 2, July.
- PIORE, Michael J. (1981), en *Convergence in Industrial Relations? The Case of France and United State*", en *Mit Department of Economics*, Working Paper, núm. 286, July.
- PURCELL, J. y B. Ahlstrand (1994), *Human Resource Management in the Multidivisional Company*, Oxford, Oxford University Press.
- REGALIA, Ida y Mario Regini (2004), "Collective Bargaining and Social Pacts in Italy", en H. Katz, Lee y Lee, *The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralizations*, Ithaca, Nueva York, Cornell University Press.
- ROSTOW, W.W. (1960), *The Stages of Economic Growth: A Non-communist Manifesto*, Cambridge, Cambridge University Press.
- SLOMP, H. (2004), "The Netherlands: Resilience Structure, Revolution in Substance", en H. Katz, W. Lee y Lee, *The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralization*, Ithaca, Nueva York, Cornell University Press.
- STEECK, Wolfgang and Kathleen Thelen (2005), "Introduction, Institutional Change in Advance Political Economies", en W. Sreeck y Thelen K. (eds.) *Beyond Continuity: Institutional Change in Advanced Political Economies*, Oxford, Oxford University Press.

- \_\_\_\_\_ (2005), "Introducción: el cambio institucional en política avanzada economías", en W. Streeck y K. Thelen (eds.), *Más allá de la continuidad: institucional cambio en economías avanzadas políticos*, Oxford, Oxford University Press.
- STANTARD, Jacoby (2005), *The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and The United States*, Princeton, Princeton University.
- TEAGUE, Paul y Jimmy Donaghey (2004), "The Irish Experiment in Social Pathership", en H. Katz W. Lee y Lee, *The New Structure of Labor Relations: Tripartism and Decentralizations*, Ithaca, Nueva York, Cornell University Press.
- THELEN, Kathleen (1993), "West European Labor in Transition: Sweden and Germany Compared", en *Word Politics*, vol. 46, Issue, núm. 04, October, pp. 23-49.
- TILLY, Charles (1995), *Popular Contention in Great Britain, 1758-1834*, Harvard University Press.
- \_\_\_\_\_ (1995), "Globalization Threaten Labor's: Right's, International Labor and Working-Class History, 47", en *Popular Contention in Great Britain, 1758-1834*, Harvard University Press, pp. 1-23.
- TRAXLER, Franz (1996), "Collective Bargaining and Industrial Change: A Case of Disorganization? A Comparative Analysis of Eighteen OECD Countries", en *European Sociological Review*, núm. 12, pp. 271-287.
- \_\_\_\_\_, S. Blaschks y B. Kitlel (2004), *National Labour Relations in Internationalized Markets: A Comparative Study Institutions, Change and Performance*, Oxford, Oxford University Press.
- TURNER, Loweel (1991), *Democracy at Work: Changing World Markets and the Future of Labor Unions*, Ithaca, Cornell University Press.
- VISSER, Jelle (1992), "Interest Organizations and Industrial Relations in a Changing Europe", en J. van Ruysseveldt y S. Vissen (eds.), *Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions*, Londres, Sage, pp. 1-41.
- WADE, Robert (1996), "Japón el banco mundial y el arte del mantenimiento de paradigma: el milagro de Asia central en la perspectiva política", en *New Left Review*, vol. I, núm. 217, May-June.
- WOMACK, J.P., D.T. Jones y D. Ross (1990), *The Machine that Changed the World*, Nueva York, Rawson Associates, MacMillan.



## La polémica entre la teoría del proceso de trabajo y la posmodernidad en Gran Bretaña\*

Paul Thompson

La Conferencia de Economistas Socialistas (CSE, por sus siglas en inglés) y su publicación *Capital & Class* fueron centrales en crear las condiciones para un debate sobre el proceso de trabajo en el Reino Unido. En el panfleto de la CSE, *The Labour Process and Class Strategies* (1976), aparecieron traducciones de contribuciones enviadas por marxistas de primera línea italianos como Panzieri y Bologna. En el primer número de la revista, publicado en 1977, aparecieron dos artículos que desempeñarían un papel muy importante en los primeros debates: uno enviado por el Brighton Labour Process Group (BLPG) y otro de Andy Friedman. El del BLPG abordaba las ideas de Gorz (1976) y otros teóricos franceses, así como las de Braverman (1974).

No obstante, la teoría del proceso de trabajo (TPT) devino, finalmente, una teoría asociada en primer lugar con la conferencia anual sobre el proceso de trabajo (ILPC, por sus siglas en inglés, ya en su 28<sup>o</sup> año) y su amplio programa de publicaciones.<sup>4</sup> En un inicio hubo cierto traslape entre estas actividades y *Capital & Class*-CSE. Por ejemplo, el trabajo de Gressey y MacInnes (1980) que apareció en el número 11 de *Capital & Class*, "Voting for Ford: Industrial Democracy and The Control of Labour", fue punto focal del debate de ese año en la conferencia de la ILPC. En la medida en que la ILPC se convirtió en la fuerza dominante en varias disciplinas académicas enfocadas en el trabajo, el papel vital que desempeñara la CSE comenzó a ser menospreciado y en gran medida se fue perdiendo para la mayoría de los participantes. Si bien *Capital & Class* siguió publicando algunos artículos abordando

\*La versión en inglés de este capítulo puede ser consultada en *Perspectives on Labor Process Theory*, "The Capitalism Labour Process: Concepts and Conexions".

<sup>4</sup>Véase [www.ilpc.org.uk](http://www.ilpc.org.uk)

el tema del proceso de trabajo, su vínculo con el debate dominante más amplio fue limitado. Esta divergencia fue lamentable, dado el traslape de su origen en una tradición de economía política radical, aunque probablemente era inevitable dadas las distintas dinámicas en las respectivas trayectorias políticas e intelectuales desplegadas.

Una consideración común es que el debate académico, habiéndose convertido en debate dominante (por un tiempo), también devino gerencista o gerencial para mediados de los años ochenta, particularmente en la medida que la conferencia estaba asociada con académicos radicales en las escuelas de administración. Esto quizá resulte un tanto injusto. Estudiar administración o control gerencial no es en sí mismo gerencista. Como fuere, lo cierto es que en efecto el objeto central de la investigación y debate cambió durante y después de la “segunda ola” de contribuciones la década de los noventa (véase Thompson y Newsome, 2004). El doble debate sobre calificación y control que dominó el campo, independientemente de cualquier hallazgo útil que hubieran conseguido, tendía a una perspectiva centrada en la organización y una pérdida parcial de la visión más amplia de la economía política. Las cosas viraron y empeoraron aún más durante la década de los noventa con la irrupción de una guerra de paradigmas entre campos rivales en la ILPC.<sup>2</sup> El objetivo central ostensible era el así denominado “debate sobre el sujeto ausente” (*missing subject debate*), que aborda el significado y carácter del factor subjetivo en la reproducción de las relaciones de trabajo. Sin embargo, en muchos sentidos, estas diferencias simplemente reprodujeron el conflicto general entre materialistas y posmodernistas en múltiples disciplinas y que tenía que ver con el significado relativo de las explicaciones culturales y económicas. Dado que estas diferencias son filosófica y teóricamente irresolubles, fue un alivio cuando los posmodernos desviaron su atención hacia los estudios críticos de la gerencia (véase Thompson y D’Oherly, 2009).

A pesar de este alejamiento que se dio con respecto de algunas de las preocupaciones teóricas y políticas iniciales de la TPT, no debemos exagerar la divergencia entre los estudios emanados de la investigación dominante en el ámbito del proceso de trabajo y el de *Capital & Class*. Hay dos temas que destacan la continuidad: primero, una crítica compartida de los flujos con-

<sup>2</sup> Véase el número especial de *International Studies of Management and Organisation*, 2001.

ceptuales y debilidad empírica que se encontraban en la base de las teorías posfordistas. Mientras la crítica teórica desempeñó su parte al enfatizar los límites y la continuidad entre los regímenes de acumulación fordista y post-fordista, un cuerpo considerable de investigación cualitativa basada en estudios de caso en el Reino Unido (Garrahan y Stewart, 1992; Delbridge, 1998; Danford, 1999) y Estados Unidos (Parker y Slaughter, 1998; Milkman, 1997) se combinaron para ilustrar el “lado oscuro” de los regímenes de producción adelgazada. Tomando como base los conceptos de control, resistencia y consentimiento —provenientes de la segunda ola— dichos recuentos destacaron las oportunidades que abrían los nuevos regímenes del lugar de trabajo para extender activamente el control de la fuerza de trabajo. Posteriormente, y de manera similar, investigación sobre procesos de trabajo se encontraría al frente de las explicaciones críticas sobre el trabajo en los servicios y el conocimiento, demoliendo los mitos sostenidos por las perspectivas de la economía posfordistas y del conocimiento (para una panorámica véase Warhurst, Thompson y Nickson, 2008).

Segundo, en contraste con las afirmaciones respecto de la desaparición de la militancia y organización de los trabajadores, hechas en trabajos en el ámbito de la gestión de recursos humanos y foucaultianas, la TPT articuló una nueva defensa y nueva articulación de la agencia del trabajo (*labour agency*). Aun cuando el énfasis tradicional se puso en la renovación de la resistencia de los trabajadores, la innovación conceptual buscó ampliar el repertorio conceptual y empírico de la acción del empleado centrada en la idea de mal comportamiento (*misbehaviour*) (Ackroyd y Thompson, 1999). Si bien algunos marxistas más ortodoxos trajeron a colación temas referentes a la disminución del colectivismo (Martínez-Lucio y Stewart, 1997), la idea construida sobre la tradición de la autoorganización informal de los trabajadores en las esferas del esfuerzo, tiempo y producto, se agregó una nueva dimensión en torno a la identidad. Evidencia de que esa perspectiva puede aplicarse a la movilización colectiva de los trabajadores se encuentra en la aplicación clásica que de ella hacen Taylor y Bains (2003) al abordan el tema del humor en los *call centers*. Más en lo general, la TPT ha desarrollado una perspectiva que mantiene el acento que los teóricos italianos prebravermanianos ponían en la lucha de clases como motor esencial del cambio del lugar de trabajo, aunque distingue entre capital y trabajo en tanto que lugar de trabajo y actores sociales.

Esta distinción se la puede encontrar en el artículo ya mencionado del BLPG: "...vinculado a lo anterior, debemos hacer notar que la relación entre capital y trabajo a un nivel social general no puede derivarse o reducirse a la relación capital-trabajo en la producción" (1977: 23-24). La siguiente sección examina los argumentos con mayor detenimiento, tanto como una forma de establecer los vínculos con las influencias iniciales de *Capital & Class* como para abordar algunos temas teóricos y empíricos sustantivos.

## EL PROCESO DE TRABAJO CAPITALISTA: LEYES Y LECCIONES

El argumento y afirmación esencial del BLPG era que hay tres "leyes inmanentes" del proceso de trabajo capitalista (PTC). Éstas quedan definidas como "inherentes" o "características estructurales básicas de la organización capitalista del proceso de trabajo" (1977: 16), y se señala que son: 1) la división del trabajo manual y el trabajo intelectual; 2) la jerarquía o control jerárquico, y 3) la fragmentación-descalificación de la fuerza de trabajo. La explicación de estas afirmaciones es, respectivamente, que el capital tiene un monopolio sobre el conocimiento, así como poder sobre el diseño de los sistemas de producción que resulta en una división inmanente entre concepción y ejecución; que la jerarquía es resultado de la naturaleza inherentemente antagónica del PTC, y que la descalificación es resultado del objetivo del capital en cuanto a que el trabajo tenga funciones que sean rutinas mensurables, estandarizadas.

Uno puede hacer objeciones de principio a las afirmaciones de fenómenos parecidos a leyes. Los realistas críticos, refiriéndose a una ontología social distintiva, argumentan persuasivamente que los científicos sociales sólo pueden afirmar tendencias (Danermark *et al.*, 2002). Sin embargo, eso nos llevaría a otro debate. La principal objeción a estas leyes inmanentes es que empíricamente son inexactas y teóricamente confusas. Hay divisiones entre el trabajo manual e intelectual en el PTC, aunque las líneas que los separan varían de acuerdo con presiones exógenas y luchas políticas internas. Denominarlas "inherentes" no agregan nada a nuestra capacidad para explicar dichos cambios. La jerarquía, como Weber y otros académicos han demostrado, no es una característica estructural específica al PTC.

Si bien el control jerárquico es una característica del nivel más general de las relaciones de propiedad, no es necesariamente para un control detallado u operativo, donde, por ejemplo, el capital podría recurrir a delegar poderes a equipos y/o a la autodisciplina normativa (particularmente entre empleados en los niveles más altos). Finalmente, aunque las rutinas mensurables y estandarizadas frecuentemente son una característica observada del PTC no son, sin embargo, aplicables a todas las formas de trabajo, mientras que la descalificación es posible que ni siquiera sea la ruta a la estandarización.

Lo que la investigación actual del proceso de trabajo nos muestra (y otras investigaciones) es que en los últimos 25 años el acceso y la valorización del conocimiento tácito y las calificaciones de los empleados han sido sustancialmente impulsados por el capital (Thompson, Warhurst y Callaghan, 2004), así como el acceso a dimensiones de la fuerza de trabajo no consideradas, como las emociones y las cualidades corporales (Bolton, 2005; Witz, Warhurst y Nickson, 2003; Wolkwitz, 2006). Éstas se manifiestan en una diversidad de prácticas que incluyen el trabajo en equipo, gestión del conocimiento, trabajo emocional y estético. Dicho de manera llana, no hay forma de que una ley inmanente referente a la división entre concepción y ejecución y descalificación pueda atrapar adecuadamente estos cambios. Parte del problema para el BLPG es que se quedó demasiado apegado a la distinción que hacía Marx entre subordinación formal y real, y manufactura y maquinafactura (*machinofacture*). En primer lugar llevó a sus integrantes al argumento empíricamente insostenible que el capital requiere el monopolio del conocimiento en y sobre la producción. En segundo lugar, los llevó a enfocarse exclusivamente en la industria en su sentido tradicional, negando el surgimiento de la economía de servicios y sus formas bastante diferentes de coordinación y formación de calificaciones. El BPLG estaba muy consciente de que “evidentemente, no era posible derivar conocimiento confiable del proceso específico de trabajo a partir de la consideración de la forma general del proceso de trabajo capitalista” (1977: 23), de ahí la necesidad de considerar los efectos de mediación de los efectos políticos, las relaciones industriales y otras estructuras. Sin embargo, no es un problema de fácil solución cuando se tiene que lidiar con “leyes inmanentes”.

Este optar entre el tipo y el nivel de abstracción podemos compararlo con el núcleo de la TPT desarrollado al final de la segunda ola de la teoría (Thompson, 1990, Thompson y Nwesome, 2004; Jaros, 2005). El punto central parte de reconocer el carácter indeterminado y único del trabajo en tanto que mercancía y por tanto la necesidad que tiene la acumulación capitalista de convertir la fuerza de trabajo en trabajo rentable. De esto surgen cuatro principios, siendo los más importantes para los propósitos de este trabajo:

- Que hay una lógica de acumulación —que surge de la competencia entre capitalistas y entre capital y trabajo— que impele al capital a revolucionar constantemente la producción de bienes y servicios.
- Que debido a que el mercado por sí solo no puede regular el proceso de trabajo, hay un imperativo de control, en la medida en que se utilizan sistemas de administración para reducir la brecha de indeterminación.

Con respecto al primer principio, mientras la lógica pone restricciones a la voluntad y capacidad del capital para prescindir de relaciones jerárquicas o de la plena combinación de concepción y ejecución, no hay un *imperativo* a la descalificación. El imperativo es abaratar el costo de la fuerza de trabajo, que en condiciones específicas resulta en descalificación, mientras que en otras más bien podría ser moverse hacia nuevas ramas de la industria con mayor calificación de la fuerza de trabajo y generar un excedente mediante mayor innovación. De forma similar, el imperativo a controlar no nos puede decir, independientemente de las condiciones de competencia y de las relaciones entre capital y trabajo en un contexto particular, cuál sería muy probablemente la estrategia de control.

Como Thompson y Smith (2009) sostienen, el aspecto nodal de la TPT está en la naturaleza y transformación de la fuerza de trabajo bajo el capitalismo. Con respecto a esto, nosotros podemos hacer algunas observaciones sobre tendencias básicas. Cambios en el contexto y contenido del trabajo significa que los patrones se ven compelidos a buscar un uso más intensivo de la fuerza de trabajo, que en otro espacio describí como una *intensificación cualitativa de trabajo*. Esto incluye el avance hacia acceder al conocimiento y calificación tácitos de los trabajadores mencionados con anterioridad, así como movilizar nuevas fuentes de trabajo emocional y estético. El *empode-*

*ramiento*, o lo que Durand (2007) denomina “restricciones a la participación”, llega entonces pagando un precio en términos de carga de trabajo y esfuerzo en la negociación colectiva. Esto no es ni aumento de calificación ni de descalificación convencionales, sino una gama más amplia de calificaciones y fuentes de fuerza de trabajo que el capital busca del trabajador moderno.

Las observaciones son consistentes con evidencia más amplia con respecto a la intensificación del trabajo y más exigencia de trabajo (Heery y Salomon, 2000; Burchell *et al.*, 2002; Green, 2006). Una tendencia igualmente significativa y relacionada que queda al descubierto en dichos estudios es que la intensidad está ligada a mayor vigilancia y objetivos de desempeño. Incluso aquellos empleados que realizan tareas más creativas e intensivas en conocimiento están incorporados en esta red de controles (que incluyen sistemas de control del conocimiento). La *2001 UK Skill Survey* (encuesta de calificaciones 2001 en el Reino Unido) mostró que el declive en la autonomía de tareas se encontraba en su punto más alto entre los empleados técnicos y profesionales (Felstead *et al.*, 2004). Al mismo tiempo, los profesionales en el sector público han estado sometidos a creciente auditoría, objetivos y códigos de conducta (Alvesson y Thompson, 2005). Cuando se los une a los controles normativos ampliamente difundidos, que recompensan el cumplimiento de reglas de comportamiento y actitudes, podemos observar una profundización y aplicación de los controles gerenciales en y a través de las empresas.

Hasta cierto punto, estas tendencias están asociadas con el crecimiento de “sistemas de trabajo de alto desempeño” (HPWS, por sus siglas en inglés), pero no como nos lo han dicho, o los han vendido. Como ya he señalado en otro lugar (Thompson y McHugh, 2009), tales prácticas se han basado en un alto desempeño del trabajo y no en el sistema de apoyo del empleo del capital. La reciprocidad —los trabajadores invierten más de sí mismos a cambio de inversión en capital humano— integral a los HPWS (e incidentalmente al posfordismo) no se ha materializado o se ha desmaterializado. No tenemos una casualización (*casualization*) rampante del mercado laboral (véase Fevre, 2007), sino que se ha desarrollado una nueva forma de inseguridad relacionada con el trabajo, basada en una transferencia del riesgo del capital al trabajo. A los trabajadores se les dice que ya no tienen un trabajo para toda la vida o ni siquiera una carrera en una empresa, y que se tienen que hacer empleables aún si no hay empleo, mientras que

a las pensiones se las recorta o se las elimina. Mientras tanto, estas mismas prácticas de “alto desempeño” generan exceso de trabajo, constreñimiento del tiempo y “derrames negativos del trabajo a la casa” (*negative job-to-home spillover*). En la medida en que la fuerza de trabajo se ha hecho más elástica y la demanda se infiltra en la esfera doméstica, los individuos y las familias han tenido que absorber los costos de la reestructuración del corporativo y elaborar sus propias soluciones temporales (Ackroyd *et al.*, 2005: 13). Ninguna de estas tendencias ha quedado sin respuesta del trabajo, sea formal o informalmente. En efecto, conforme las fuentes de la fuerza de trabajo se amplían, lo mismo hace la negociación, que ahora incorpora la resistencia en torno al asunto de las emociones y las nuevas dimensiones del trabajo (Callaghan y Thompson, 2002; Bolton, 2005).

#### ECONOMÍA POLÍTICA Y PROCESO DE TRABAJO: HACIENDO MEJORES CONEXIONES

La TPT ha hecho un buen trabajo al dar cuenta de estos cambios, aunque no para explicarlos adecuadamente. Las explicaciones se han centrado en tendencias de largo plazo hacia el capitalismo flexible, el surgimiento de una economía basada en servicios, la persistencia de la producción adelgazada y ahora servicios adelgazados, racionalización sistémica en cadenas de producto y suministro y, más recientemente, sobre el desarrollo de la financiarización en la economía. Esto último significa que la perpetua reestructuración se ha constituido como la norma para la mayor parte de los sectores, en la medida en que las empresas buscan cómo reducir costos y manejar activos para satisfacer los requisitos de los mercados de capital, lo que resulta en que la gerencia no puede proteger de los impactos incluso a los trabajadores fundamentales y, en gran medida, es incapaz de mantener “negociaciones” locales con la fuerza de trabajo.

Una razón general de la dificultad para explicar son las limitaciones de la idea de autonomía relativa del proceso de trabajo que era parte del núcleo de la teoría. Si bien se ha hecho referencia a varias condiciones de competencia, demasiada investigación se ha subordinado a un enfoque general sobre el proceso de trabajo como organización del trabajo —un sitio empírico de empleo (Thompson y Smith, 2009). Lo que está ausente es una forma de economía política que pueda insertarse entre las características

genéricas, estructurales del proceso de trabajo capitalista —como estaba representada en el núcleo de la teoría o, en efecto, en las “leyes inmanentes” en el artículo del BLPG— y las relaciones de trabajo.

Thompson y Vincent (de próxima aparición) sostienen que los estudios de caso basados en el lugar de trabajo han tendido a hacer uso de varios tipos de marco conceptual: circuitos de capital, regímenes de acumulación y variedades de capitalismo. Entonces, ¿por qué no usan también la teoría económica marxista como la ley del valor, la teoría laboral del valor, la tendencia de la tasa de ganancia a declinar, etcétera? Algunos marxistas críticos han afirmado, ciertamente, que la TPT da mucho espacio a los agentes del capital (por ejemplo, a los gerentes) para que afecten el cambio y muy poco espacio a la teoría del valor y las “leyes del movimiento” de la sociedad capitalista (por ejemplo, Spencer, 2000). Sin embargo, dichas críticas no demuestran conexiones causales entre el “enfoque teórico del valor” y los resultados reales en el proceso de trabajo. Además, marxistas prominentes que participan en el debate del proceso de trabajo no utilizan dichos conceptos en sus propios trabajos, sugiriendo que tienen poco poder explicativo en este contexto.

Un concepto posterior en línea con el marxismo que apareció en las primeras críticas sobre los límites de la TPT fue el de “circuitos del capital”. Originalmente utilizado por Kelly (1985) para hacer referencia a la necesidad de considerar la competencia *entre* capitalistas lo mismo que entre capital y trabajo en la producción, el valor agregado es un énfasis en la compra de fuerza de trabajo en los mercados laborales y la realización de un valor excedente en el mercado de bienes. Se aplicó este enfoque en un número pequeño de casos, entre ellos Peck (1990), en esta revista. Al afirmar una preferencia por avanzar y superar “la lógica interna del proceso de trabajo”, Peck examina las dinámicas de la competencia en la industria del vestido y su impacto en las relaciones de trabajo. Todo esto es totalmente razonable, pero a no ser por el concepto mismo, todo lo demás dista muy poco de lo que buenos estudios de caso en la TPT ya estaban haciendo; esto es, ubicar su investigación en las condiciones inmediatas de competencia (por ejemplo Edwards y Scullion, 1982).

Una imagen más amplia la podría haber proporcionado la teoría de la regulación con su concepto de regímenes de acumulación, constituidos en

primer lugar por patrones particulares de producción, consumo, circulación y distribución, guiados a su vez por modos de regulación centrados en el Estado, abarcando varias estructuras institucionales (para una panorámica, véase Jessop). En la práctica, la teoría de la regulación tuvo una incidencia limitada en la TPT en el Reino Unido, en primer lugar, sospecho, debido a su ambicioso intento por enlazar macro, meso y microfenómenos en un marco común que divergía de su preferencia por nexos más laxos entre el lugar de trabajo y la economía política. Lo que sobrevivió fueron referencias más generales a conceptos de regímenes de acumulación en tanto que tipos de capitalismo, esto en debates sobre posfordismo y, más recientemente, sobre capitalismo financiarizado.

Recursos teóricos que impusieron menor rigidez conceptual pueden encontrarse en los trabajos sobre *variedades del capitalismo* (Hall y Soskice, 2004; Coates, 2000). En tanto que forma de economía política comparada, éste descansa en tipologías estilizadas de economías nacionales. Dado que algunos objetos de estudio de la TPT, como sistemas de formación de calificación, están anclados en (*embedded in*) un mercado laboral específico, sistemas de relaciones de educación y de relaciones industriales, resulta difícilmente sorprendente que la investigación haya utilizado en ocasiones estos marcos. No obstante, dichas lógicas institucionales tienen limitado poder explicativo con respecto a las dinámicas del proceso de trabajo que están crecientemente ancladas en (*embedded within*) redes de producción internacionales en las que la capacidad para coordinar y estandarizar la organización del trabajo, y los sistemas de control constituyen una ventaja competitiva decisiva. Tales estrategias y resultados no pueden quedar contenidos en modelos nacionales que pasan demasiado tiempo en la variedad y no suficiente en el capitalismo.

Thompson y Vincent (2009) sostienen que un recurso potencialmente más fructífero para (re)hacer las conexiones es la cadena de valor o el análisis de la red de producción mundial. El primero tiene una larga y frecuentemente limitada historia, aunque ha surgido como un medio más desarrollado para entender patrones de coordinación interempresa, dominación y gobernanza entre cadenas de industria (Gereffi, Humphrey y Sturgeon, 2005). Su acento en las cadenas mundiales trasciende los límites de los modelos nacionales y su interés en los mecanismos para capturar

valor en la cadena resulta potencialmente compatible con una economía política radical centrada en la acumulación de capital. Tiene, sin embargo, un defecto significativo: el análisis deja poco o ningún espacio para la producción de valor en el trabajo mismo, dado que se centra casi por completo en el capital-relaciones del capital. El asunto es si sus herramientas conceptuales pueden inclinarse por incorporar en su marco relaciones capital-trabajo. Recientes estudios de caso que examinan los procesos de reestructuración en una variedad de cadenas de valor desde una perspectiva favorable a la TPT sugieren una respuesta potencialmente positiva (Huws *et al.*, 2005; Thompson *et al.*, 2009).

## CONCLUSIONES

Conforme finaliza su cuarto decenio, la TPT enfrenta una gama de desafíos teóricos. Este artículo se centra en el desafío más consistente con las preocupaciones de *Capital & Class*, esto es, reiniciar y rearticular las conexiones entre economía política capitalista y el proceso de trabajo. Sugiere que a pesar de las trayectorias divergentes, los proyectos asociados con el ILPC y la revista tienen ciertos traslapes en su origen, en sus recursos conceptuales y en sus preocupaciones. La TPT ha contribuido considerablemente a lo que ahora sabemos sobre sistemas de producción y ha sido una fuente importante de crítica de nuevas perspectivas paradigmáticas, que van de la especialización flexible a la economía del conocimiento. Donde ha tenido menos éxito (junto con otras perspectivas radicales) ha sido en erigir teoría sistemática sobre la base de dicho conocimiento y crítica. El principal desafío es desarrollar análisis multinivel que pueda proporcionar explicaciones causales creíbles de las relaciones entre regímenes cambiantes de acumulación y patrones de cambio en el proceso de trabajo en y a través de industrias crecientemente globalizadas. En años recientes, el propio ILPC se ha globalizado con conferencias en Europa (además del Reino Unido) y, por primera ocasión en 2010, en Estados Unidos. Nuevos territorios, recursos y aliados ofrecen perspectivas positivas para abordar y resolver los desafíos teóricos y prácticos que nos quedan por delante.

## FUENTES CONSULTADAS

- ACKROYD, S., R. Batt, P. Thompson y P. Tolbert P. (2005), "Texts and Times: Mapping the Changing Study of Work and Organizations", en S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson y P. Tolbert (eds.), *The Oxford Handbook of Work and Organization*, Oxford, Oxford University Press.
- \_\_\_\_\_ y P. Thompson (1999), *Organizational Misbehaviour*, Londres, Sage.
- ALVESSON, M. y P. Thompson (2005), "Post-bureaucracy?", en S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson y P. Tolbert (eds.), *A Handbook of Work and Organization*, Oxford, Oxford University Press.
- BOLTON, S. (2005), *Emotion Management*, Londres, Palgrave.
- BRAVERMAN, H. (1974), *Labor and Monopoly Capital*, Nueva York, Monthly Review Press.
- Brighton Labour Process Group (1977), "The Capitalist Labour Process", *Capital & Class*, Londres, 1, pp. 3-22.
- BURCHELL, D., R. Ladipo y F. Wilkinson (eds.) (2002), *Job Insecurity and Work Intensification*, Londres, Routledge.
- CALLAGHAN, G. y P. Thompson (2002), "We Recruit Attitude: The Selection and Shaping of Call Centre Labor", en *Journal of Management Studies*, 39/2, pp. 233-254.
- COATES, David (2000), *The Character of New Labour in Power*, Ed. by David Coates y Peter Lawler, Inglaterra, Manchester University Press.
- DANERMARK, B., M. Ekstrom, L. Jakobsen y J. Karlsson (2002), *Explaining Society. Critical Realism in the Social Sciences*, Londres, Routledge.
- DANFORD, A. (1999), *Japanese Management Techniques and British Workers*, Londres, Mansell.
- DELBIDGE, R. (1998), *Life on the Line in Contemporary Manufacturing*, Oxford, Oxford University Press.
- DURAND, J. P. (2007), *The Invisible Chain: Constraints and Opportunities in the New World of Employment*, Basingstoke, Palgrave.
- EDWARDS, P. K. y H. Scullion (1982), *The Social Organization of Industrial Conflict: Control and Resistance in the Workplace*, Oxford, Blackwell.
- FELSTEAD, A., D. Gallie y F. Green (2004), "Job Complexity and Task Discretion: Tracking the Direction of Skills at Work in Britain", en C. Warhurst, I. Grugulia y E. Keep (eds.), *The Skills That Matter*, Londres, Palgrave.
- FEVRE, R. (2007), "Employment Insecurity and Social Theory: The Power of Nightmares", *Work, Employment and Society*, Reino Unido, 21/3, pp. 517-536.
- FRIEDMAN, A. (1977), "Responsible Autonomy and Direct Control", *Capital & Class*, Londres, 1, pp. 43-57.
- GARRAHAN, P. y P. Stewart (1992), *The Nissan Enigma: Flexibility at Work in a Local Economy*, Londres, Mansell.

- GEREFFI, G., J. Humphrey y T. Sturgeon (2005), "The Governance of Global Value Chains", en *Review of International Political Economy*, Reino Unido, 12/1, pp. 78-104.
- GORZ, A. (1976), *The Division of Labour: The Labour Process and Class Struggle in Modern Capitalism*, Brighton, Harvester Press.
- GREEN, F. (2006), *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*, Nueva Jersey, Princeton University Press.
- GRESSEY, P. y J. MacInnes (1980), "Voting for Ford: Industrial Democracy and the Control of Labour", *Capital & Class*, Reino Unido, 11, pp. 5-37.
- GSE (eds.) (1976), *The Labour Process and Class Strategies*, GSE pamphlet 1, Londres, Stage 1.
- HALL, Peter A. y David Soskice (2001), *Varieties of Capitalism, the Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- HEERY, E. y J. Salmon (eds.) (2000), *The Insecure Workforce*, Londres, Routledge.
- International Studies of Management and Organization (2000-2001), número especial sobre el debate del proceso de trabajo, 30/4, pp. 3-11.
- HUWS, V. y J. Flecker (2005), *Out Sourcing of ICT and Related Services in the EU*, Dublin, European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions.
- JAROS, S. (2005), "Marxian Critiques of Thompson's (1990) 'core' Labour Process Theory: An Evaluation and Extension", *Ephemera*, 5/1, pp. 5-25.
- JESSOP, B. (1990), "Regulation Theories in Retrospect and Prospect", *Economy and Society*, 19/2, pp. 153-216.
- KELLY, J. (1985), "Management's Redesign of Work: Labour Process, Product Market and Labour Market", en D. Knights *et al.* (eds.), *Job Redesign*, Londres, Routledge.
- KNIGHTS, D. y H. Willmott (eds.) (1990), *Labor Process Theory*, Londres, Macmillan.
- MARTÍNEZ-LUCIO, M. y P. Stewart (1997), "The Paradox of Contemporary Labour Process Theory: The Rediscovery of Labour and the Disappearance of Collectivism", *Capital & Class*, Reino Unido, 62, pp. 49-77.
- MILKMAN, R. (1997), *Farewell to the Factory: Auto Workers in the Twentieth Century*, Berkeley, University of California Press.
- PARKER, M. y J. Slaughter (1998), "Management by Stress", *Technology Review*, octubre.
- SPENCER, D. (2000), "Braverman and the Contribution of Labour Process Analysis to a Critique of Capitalist Production: 25 Years", *Work, Employment and Society*, 14, pp. 223-243.
- TAYLOR, P. y P. Bain (2003), "Subterranean Worksick Blues: Humour as Subversion in Two Call Centres", *Organization Studies*, 24/9, pp. 1487-1509.
- THOMPSON, P. (2003), "Disconnected Capitalism; or, Why Employers Can't Keep Their Side of the Bargain", *Work, Employment and Society*, 17/2, pp. 359-378.

- \_\_\_\_\_ y D. McHugh (2009), *Work Organization*, 4a. ed., Basingstoke, Palgrave.
- \_\_\_\_\_ y D. O'Doherty (2009), "Labor Process Theory and Critical Management Studies", en M. Alvesson, T. Bridgman y H. Willmott (eds.), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford, Oxford University Press.
- THOMPSON, P. y K. Newsome (2004), "Labour Process Theory, Work and the Employment Relation", en B.E. Kaufman (ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*, Cornell, Cornell University Press.
- \_\_\_\_\_, C. Warhurst y G. Callaghan (2004), "Ignorant Theory and Knowledgeable Workers: Interrogating the Connections between Knowledge, Skills and Services", en *Journal of Management Studies*, 38/7, pp. 923-942.
- \_\_\_\_\_ y C. Smith (2009), "Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work", *Sociology*, 43/5, pp. 1-18.
- THOMPSON, Paul y David McHugh (1990), *Work Organizations. A Critical Introduction*, Londres, Macmillan
- \_\_\_\_\_ (2009), *Work Organizations*, 4a. ed., Palgrave, MacMillan.
- THOMPSON, P. y S. Vicent (en proceso de edición), *Labor Process and Critical Realism in Working Life. Renewing Labor Process Analysis*, Reino Unidos, pp. 47-69.
- \_\_\_\_\_ y S. Vincent (de próxima aparición), "Beyond the Boundary: Labour Process Theory and Critical Realism", en P. Thompson y C. Smith (eds.), *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*, Basingstoke, Palgrave.
- \_\_\_\_\_ (1990), "Crawling from the Wreckage: The Labour Process and the Politics of Production", en D. Knights y H. Willmott (eds.), *Labour Process Theory*, Londres, Macmillan.
- WARHURST, C., P. Thompson y D. Nickson (2008), "Labour Process Theory: Putting the Materialism Back into the Meaning of Service Work", en M. Korzcynski y C. MacDonald (eds.), *Service Work: Critical Perspectives*, Londres, Routledge.
- WITZ, A., C. Warhurst y D. Nickson (2003), "The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization", *Organization*, 10/1, pp. 33-54.
- WOLKOWIA, C. (2006), *Bodies at Work*, Londres, Sage.

**SEGUNDA PARTE**  
**La investigación**  
**en estudios laborales**



## Una propuesta para el análisis de las empresas y los empresarios

Marcela Hernández Romo

Rolando Salinas

Giovanna Torres

A 30 años de la instauración del modelo neoliberal y en plena crisis económica y en un estado de incertidumbre, se vuelve pertinente volverse a preguntar sobre las relaciones entre las estrategias empresariales en el contexto de la globalización, de los nuevos procesos globales y las grandes revoluciones tecnológicas. Una de las grandes estrategias que han adoptado las corporaciones transnacionales es la descentralización (*outsourcing*, externalidades) al interior y entre las firmas, lo que se vuelve uno de los ejes sobre el cual las grandes corporaciones buscan sustentar su competitividad y volverse globales. La descentralización va ligada a las innovaciones tecnológicas que permiten la intercomunicación en tiempo real (flujo de información) y ahorrar costos. Por otra parte, estas estrategias se entretienen en una interrelación compleja con el desarrollo económico, político y social de los Estados-nación-regiones. La lucha entre países y regiones emergentes por captar la inversión extranjera directa (IED) se traduce en otro aspecto que influye en las estrategias de las corporaciones.

Además, la descentralización plantea nuevos retos en su conceptualización y análisis al interaccionar y relacionarse, bajo nuevas formas las compañías con los actores y las instituciones que se involucran en el mundo de la empresa y del trabajo; en cómo se da la relación y cómo se decide en los aspectos relacionados con la producción, la calidad, la eficiencia, la capacitación, con el control (burocracia, posburocracia, interred), con la definición de las características de la fuerza de trabajo, las relaciones laborales y sindicales, con las diferentes instituciones y gobiernos (leyes, formas de resolver las legalidades que corresponden a una forma específica de interpretarles y operarlas), pugnas entre regiones, políticas económicas dife-

renciadas entre las corporaciones y éstas con sus subsidiarias, con las filiales o con las empresas subcontratadas.

Diferentes autores han tratado de explicar y conceptualizar cómo operan los negocios bajo esta lógica del capitalismo contemporáneo, ligado al fenómeno de globalización-descentralización. En la actualidad, se puede decir que el debate se centra entre dos perspectivas: la primera la ubicamos bajo la ideología neoclásica ortodoxa, y las segundas, que buscan alejarse de esta ortodoxia (neoinstitucionalistas: costos de transacción, derechos de propiedad, economía del conocimiento, transnacionalismo, empresa-red, economía del conocimiento) que otorgan más peso a las instituciones y a los sujetos, aunque finalmente éstos queden oscurecidos por las instituciones y definidos en sus acciones por el interés en la eficiencia.

La explicación dada por la corriente neoclásica de por qué las empresas se internacionalizan, cómo, dónde hacerlo y qué conviene internacionalizar, es obvia, y no requiere de mucha explicación: se encuentra en las ventajas competitivas (salarios, materias primas, mercados de productos, generación y transferencia de tecnología, alianzas estratégicas) (Regini, 2000). El actor lo único que tiene que hacer es conocer estas ventajas y hacer un cálculo y decidir de manera racional (maximización de la ganancia con respecto de los costos). Por ejemplo, una de las ventajas competitivas se define por el costo de la mano de obra barata (costo unitario por trabajador). En este sentido, las políticas que los gobiernos tenderían a aplicar serían las políticas desreguladores como una tendencia natural obligada por los mercados, si se quiere ser eficiente y mantenerse en el mercado. De esta manera, la convergencia hacia un solo modelo económico es cuestión de tiempo. Priva la concepción de actor racional, las acciones de los sujetos son resultado de la racionalidad instrumental (relación costo-beneficio).

Una segunda vertiente la encontramos en los neoinstitucionalistas,<sup>4</sup> al interior de esta corriente hay diferencias de acuerdo con el acento puesto en la teoría y el método que utilizan en sus marcos analíticos. Para los que se quieren deslindar de la concepción ortodoxa de actor racional, pero sin

<sup>4</sup>Una discusión más amplia sobre el neo-institucionalismo y sus diferentes corrientes la pueden encontrar en Hernández Romo Marcela, "¿Hacia dónde va el neo-institucionalismo?: Alternativas para el análisis de la acción social y las multinacionales. Un paso hacia adelante y dos hacia atrás", en *Revista Trabajo*, tercera época, núm. 13, 2014, OIT/UAM/Plaza y Valdés, en proceso de edición.

abandonar la lógica positivista, se puede decir que priva un enfoque ecléctico. Retoman la teoría de North (1990) del cambio institucional que se nutre en parte de la teoría de los costos de transacción (entendido como los costos de medir y hacer cumplir los acuerdos institucionales), la de los derechos de propiedad (fundamentación del entramado de incentivos individuales y sociales), la teoría de la racionalidad limitada de Simon (1989) y la teoría cognitiva (que explica los procesos de aprendizaje ligados con la forma en que se aprende y se definen los criterios de decisión). El Estado (que cumple el papel de ser el garante de que se cumplan los derechos de propiedad) y la ideología de los agentes individuales y colectivos son los elementos centrales para el análisis del cambio institucional. Para esta posición, el modelo económico es el resultado del marco institucional (que reduce la incertidumbre) compuesto de reglas y restricciones (normas de comportamiento y convenciones) y sus características en términos de *enforcement*. Dentro de esta corriente el actor es convertido en instituciones, y son éstas las que regulan la actividad de los sujetos. En este sentido, la acción queda sujeta a las estructuras (instituciones, organizaciones) que determinan su funcionalidad y enmarcan la acción finalmente dentro de un espacio circular al esperar que el actuar se dé dentro de lo esperado, de lo establecido por los acuerdos institucionales, los cuales tenderían hacia el crecimiento económico. La ineficiencia generaría finalmente organizaciones eficientes en su actividad, porque las instituciones en su función redistributiva tenderían a equipararlas. La pregunta de por qué las transacciones y transferencias de bienes intermedios son organizadas y controladas al interior de la empresa (jerarquías organizacionales) y no por el mercado, se explica por las fallas del mercado (oportunismo, asimetría de la información, racionalidad ilimitada). La racionalidad limitada de los actores, y cuando los derechos de propiedad no están bien definidos (o la ley no es de obligado cumplimiento) surge el oportunismo que hace que los mercados no sean eficientes y emerja la empresa multinacional (capacidades y recursos que posee) como mecanismo necesario para la organización de la actividad internacional (de la producción y comercialización). Así, la empresa multinacional organizará actividades que desarrollará en diferentes países, siempre y cuando sea más eficiente que el mercado, y si los beneficios son superiores a los costes que esto conlleva. El oportunismo gerencial (actor racional) busca equilibrar los costos y las ganancias a tra-

vés de la gestión y el desarrollo de estructuras organizativas (estructura de gobernanza) y sistemas gerenciales apropiados para disminuir los costos.

A esta corriente se adhiere la perspectiva de variedad de capitalismo en sus diferentes acepciones,<sup>2</sup> la pregunta de fondo que se hacen tiene que ver con el modelo económico y cuál es su tendencia: la convergencia hacia el modelo capitalista desregulado y flexibilizado o hacia la divergencia (variedad de capitalismo de acuerdo con las políticas económicas de los Estados-nación, a las diferentes instituciones y culturas).

El debate se da de nuevo entre los que, siendo institucionalistas, aceptan la concepción del actor racional que apuestan por la convergencia y colindan con la ideología neoliberal, y los que plantean una diversidad de capitalismo y divergencia en los modelos productivos. Los primeros (los de la convergencia neoinstitucionalista) sostienen que la tendencia de la globalización va a llevar a una convergencia entre las formas institucionales y políticas, y por extensión a un modelo económico único. La tendencia de estas convergencias es llevada al mundo en general y en particular a las corporaciones transnacionales sostenidas en un soporte institucional global, que se traduce en una organización global de los negocios (Smith, 2010). Este proceso de tendencia es gradual (transición) hacia la convergencia y es resultado de la presión de las firmas internacionales para poner en práctica una agenda común de competición, una política de incentivos para la inversión, el desregular e incrementar la flexibilidad de la fuerza de trabajo. Por otro lado, los que parten de la diversidad de capitalismo, y con esto de la diversidad de formas del modelo económico y productivo frente a la diversidad de instituciones, hablan de patrones de distintivas variedades de capitalismo. El sistema nacional de instituciones se caracteriza por la persistencia de diferencias nacionales y la continua divergencia, esto se refleja también en diferentes tipos de innovaciones tecnológicas. La forma de analizar y conocer estas diferencias es estudiando comparativamente las instituciones. La explicación de la variedad de capitalismo parte de analizar la política económica y las instituciones, sólo que a diferencia de los de la posición del libre mercado, éste (el mercado) es coordinado como producto de un esfuerzo en contextos de interacción estratégica (red densa de asocia-

<sup>2</sup>La discusión sobre las variedades de capitalismo, los modelos productivos (convergencia y divergencia) forma parte de las lecturas y discusiones sostenidas en el Seminario permanente de sociología del trabajo, empresas y empresarios (Sotraem), disponible en <http://www.izt.uam.mx/sotraem>

ciones de negocios y diversos actores). El peso del análisis y la explicación se da ahora con base en diferentes actores (empresarios, asociaciones, Estado) y a las complementariedades institucionales (Soskice y Hall, 2004). Respecto del primer punto, les interesa el sector privado, buscan establecer cómo se dan las bases de la cooperación con el Estado y la política económica, así como el papel que desempeñan las organizaciones en la sociedad, en especial las organizaciones patronales y las firmas en la economía. Respecto a las complementariedades institucionales, éstas hacen referencia a cómo las naciones implementan una forma particular de coordinar una esfera de la economía, y cómo ésta tiende a desarrollar prácticas complementarias en otras esferas por analogía, generando una densa red de asociación de negocios que operarían de forma colectiva y estandarizada. En el fondo lo que se busca explicar es de qué depende el éxito o el fracaso de las economías y cómo se manifiesta en los modelos productivos. De ahí que se pregunten sobre ¿cómo se construyen comparativamente las ventajas económicas? Y si las compañías localizadas en diferentes naciones despliegan sistemáticamente diferencias en sus estructuras y estrategias y qué inspira tales diferencias. Finalmente, la explicación dada a cómo y por qué de las acciones estratégicas es por las ventajas comparativas institucionales (complementariedades y soporte institucional) establecidas por una particular política económica y por los procesos de conocimiento acumulados (Soskice y Hall, 2004).

Desde esta perspectiva, los mercados son coordinados (red de intercorporativas), con una estructura corporativa fuerte y representativa, con participación activa de los diferentes actores en las decisiones de la empresa, y una organización horizontal. Además, se toman en cuenta a los actores, aunque éstos siguen accionando, finalmente, bajo la razón instrumental y, a la vez, son determinados por las instituciones. De tal manera que las diferencias culturales e institucionales tenderían a equipararse (las motivaciones individuales o los aspectos culturales al pasar por las instituciones tienden unificarse).

Dentro de esta misma lógica se puede ubicar al transnacionalismo (Morgan, 2010). Aquí la empresa multinacional es vista como un espacio transnacional, una combinación de los espacios locales que se reúnen en una sola entidad generando una nueva diversidad de espacios sociales. Este espacio transnacional crea un nuevo tipo de relaciones sociales entre actores que estaban desvinculados, articulando los distintos lugares (geográficos) en

un nuevo contexto de procesos sociales. Desde esta perspectiva, esto generaría nuevas conexiones, conflictos y pautas de cooperación. Si bien se reconoce el conflicto y las asimetrías del poder, finalmente la relación tendería a un equilibrio como resultado del control, la coordinación y/o la cooperación, donde las instituciones cumplirían un papel determinante. Así, el paso de una empresa nacional (donde los efectos de inserción social son relativamente consistentes, coherentes y estables) a una empresa multinacional generará nuevas relaciones estimulando la diferencia y, a la vez, la unificación. En la concepción central de la empresa dentro de esta perspectiva no está el conflicto, sino la idea de coherencia, de equilibrio que se interrumpe por el conflicto, aunque éste es finalmente absorbido por el peso de la estabilidad y la institución. Hay un rescate de los sujetos, aunque con una visión instrumental. También se puede decir que existe la idea de escalamiento y desarrollo de habilidades empresariales que se obtendrían al intercambiar conocimientos, información que desembocaría en la empresa local generando una nueva clase gerencial y empresarial.

Para De la Garza<sup>3</sup> (2012), estas posiciones (convergencia-divergencia) dentro del institucionalismo encuentran finalmente un punto de coincidencia entre ellas; en ambas posiciones se vislumbra la rigidez y un determinismo estructural funcional, al ser las instituciones finalmente las que dictan las reglas del juego en la sociedad al proveer las estructuras (que constriñen) para la acción, y éstas son funcionales al sistema, las consideraciones anteriores se complementan con la idea de actor racional. Lo que explica la divergencia o la convergencia es la coerción de la institución al seguir la regla formal o informal, la información con que se cuenta y la trayectoria de las instituciones. El actor es un actor racional instrumental (estratégico) que actúa con base en la búsqueda del logro, de la eficiencia, aunque acotado por instituciones. Se ignora, además, que los sujetos están inmersos en relaciones de poder asimétricas, de intereses, y que el Estado y los actores que toman las decisiones están sujetos a presiones. Es decir, el conflicto, la resistencia, la diversidad de culturas y subjetividades, las relaciones de poder no son el resultado del imperativo normativo (Northon, 1990), sino que a pesar de éste los sujetos pueden construir y alterar la normatividad de las instituciones, precisamente porque están en interacción con las estructuras, con los otros actores, aunque mediados por culturas, subjetivi-

<sup>3</sup>Retomado de la discusión de este tema en Sotraem, marzo de 2012.

dades, relaciones de poder, intereses a veces en contradicción y por la contingencia. En este sentido, los marcos de las instituciones, si bien dan certidumbre, también se llenan de nuevos contenidos como resultados de las acciones de los sujetos, que si bien en las empresas actúan por el logro de beneficios y de la eficiencia, la forma de obtenerlo y los límites de cuándo aceptar lo máximo y lo mínimo, no están definidos y ni son para todos iguales.

Las visiones presentadas en los párrafos anteriores tienen como interés el dar cuenta de los impactos de la estrategia de descentralización de las empresas. Esto pone al centro del debate tres aspectos: *a)* hacia dónde va el modelo económico y productivo; *b)* el universalismo-particularismo de los modelos, y *c)* la convergencia-divergencia del o de los modelos productivos.

Para De la Garza<sup>4</sup> (2012) el resultado de la comparación entre neoclásicos e institucionalistas finalmente se reduce a dos modelos económicos (el capitalismo extremo) y su traducción en un modelo productivo basado en la rentabilidad y la eficiencia, por el otro lado, un modelo económico regulado por la diversidad de instituciones en busca también de la eficiencia, pero de una manera más amable.

OTRAS TEORÍAS INSTITUCIONALISTAS  
DE LA CONVERGENCIA Y LA TENDENCIA  
HACIA UN SOLO MODELO(S) PRODUCTIVO(S):  
EL CLUSTER, LA EMPRESA RED, LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Estas teorías tienen en común que buscan establecer bajo el ideal de un modelo productivo (universalismo) el camino que llevaría a las sociedades a ser competitivas y con esto a una economía de escala (productiva, eficiente, especializada, con conocimiento e información compartidos) que reeditaría en los procesos de redistribución en la sociedad de forma positiva. Para De la Garza (2001) uno de los problemas que subyacen en estas posiciones es que confunden lo normativo con la realidad, se parte del deber ser; así tenemos que se da por hecho que es posible en el capitalismo la acumulación de conocimiento y su socialización, las innovaciones tecnológicas y la in-

<sup>4</sup>*Idem.*

tercomunicación en tiempo real y el flujo de información compartido y coordinado entre e intraempresas. Para lograr la competitividad, desde la posición de la sociedad del conocimiento, la empresa (ahora) se basa la generación de productos “intensivos en conocimiento”. Otros autores tratan de dar cuenta de cómo se podría operar la convergencia hacia un nuevo patrón de industrialización, ésta es la propuesta de Castells (1999) y su concepto de la empresa-red y la de Porter (1998) de la conformación de *clusters*. Las innovaciones tecnológicas y la microelectrónica son los ejes que estructuran a la nueva sociedad-red (conjunto de nodos interconectados al interior de la estructura social). La interconexión en tiempo real (comunidades virtuales interconectadas), permite el flujo de información y comunicación que lleva a nuevas formas de organización e interacción; materialización cultural de la economía de la información global. De esta manera se convergería en la sociedad del conocimiento. La externalización (descentralización) de las actividades productivas en unidades externas es posible por la tecnología (empresa-red), que implica una transformación en la coordinación de las transacciones, inter e intrafirmas. Formando un nuevo patrón de industrialización frente a la gran empresa centralizada e integrada verticalmente (Castells, 2004). Para Porter (1998), la forma de vincularse exitosamente con los nuevos esquemas de competencia y la dinámica de las innovaciones tecnológicas es mediante la “cooperación” y la conformación de *clusters*. Los *clusters* se conforman en un espacio geográfico concreto, con una densidad de empresas de productos, de bienes o servicios finales, proveedores e instituciones pertenecientes a un campo concreto y que posibilitan la constitución de eslabones posteriores (distribución y clientes).

Nosotros diferimos en gran parte con las tesis presentadas; partimos de la postura de Hernández (2012) de que las estrategias de ubicación de empresas transnacionales en una región o localidad determinada y el modelo productivo que se establezca no responden sólo a que haya ventajas competitivas, como sería la abundante mano de obra barata (costo unitario por trabajador) o la (in)eficiencia de las instituciones, sino que rescatamos la importancia de los sujetos (la del empresario-*top manager*) en la definición de estrategias. En este sentido, también entra en juego la concepción que tienen los corporativos sobre la nación, los trabajadores, los sindicatos y los gerentes, y que las estrategias empresariales y los procesos de decisión no implican sólo la racionalidad instrumental (relación costo-benefi-

cio) o el acatamiento de las reglas y normas, sino que las estrategias también son el resultado de la evaluación que hace la gerencia de la trayectoria, de la situación y del futuro, y como siempre, la información es incompleta, implica un proceso en parte subjetivo (definimos subjetividad como el proceso de dar sentido, de interpretar una situación). Además, también interviene la forma de cómo se relaciona (la gerencia) con otros sujetos y en esta relación cuenta la concepción subjetiva que se tienen unos con respecto de los otros (sindicato, trabajadores, gobierno, gerentes), enmarcada en relaciones de poder y permeada por la cultura (Hernández, 2012).

Pero además, el ser una empresa global, transnacional, internacional o nacional, implica arreglos diferentes entre los diferentes actores con los que interactúan. Las presiones estructurales (presiones del mercado, de la competitividad: calidad, costo y eficiencia) se enfrentan y perciben de diferente manera. Posiblemente la racionalidad instrumental opere de manera más contundente en una compañía transnacional (como se observa en la industria aeronáutica) al verse presionada por un mercado muy competido en comparación con una empresa familiar cuyo mercado principal es el nacional y donde la estrategia de negocios se construye en interacción sobre la base de una densa red (definimos a la red como red de interacciones) de relaciones familiares, étnicas, políticas y con el alto clero mexicano como en el Grupo Chedraui. Sin embargo, en ambas situaciones buscamos incorporar a los sujetos y no hablar ya sólo de empresas o instituciones como lo determinante de la acción (desprovista de actores) e introducir al sujeto como parte constitutiva de la acción, en la que la cultura y las relaciones de poder adquieren importancia.

En la explicación de la acción empresarial (empresa y empresarios y/o *top manager*) nos interesa a) tomar como eje la relación estructuras-subjetividades-acciones del paradigma configuracionista (De la Garza, 2001); b) ver a los actores empresariales como sujetos sociales (generan significados no sólo económicos) (Hernández, 2003) y c) analizar a la empresa, al empresario y *top manager* como parte de un mismo problema, donde el análisis corresponda a diferentes niveles de abstracción (Hernández, 2006). En otras palabras, nuestro problema que conjuga lo antes dicho es el análisis de las estrategias. Si las decisiones de la empresa recaen en el empresario (sea el dueño o que por delegación cumpla el papel de director y tome decisiones) y para esto tiene que elaborar estrategias, implica estudiarlo

en el proceso de toma de decisión, donde éstas no dependen sólo del orden económico, sino que involucran también lo político, lo social, a la cultura y la subjetividad.

CONFIGURACIÓN DE CONFIGURACIONES:  
UNA ALTERNATIVA TEÓRICA-METODOLÓGICA  
PARA EL ESTUDIO DE LA EMPRESA Y LOS EMPRESARIOS<sup>5</sup>

La problemática expuesta permite introducirnos en una nueva dimensión para comprender al sujeto en sus interacciones, que implican visiones diferentes del mundo. En este sentido, retomamos el paradigma configuracionista de De la Garza (2004), en el que la relación entre estructuras-subjetividades y acciones se vuelven el eje para aprehender la configuración de significados de los sujetos sociales que se traducen en acciones diversas (De la Garza, 2004). De tal manera que el objetivo de este apartado tiene un doble propósito: 1) mostrar la pertinencia de este enfoque mediante dos estudios de caso, y 2) definir los determinantes estructurales, interactivos, subjetivos y culturales de las estrategias empresariales y cómo éstas son traducidas por las gerencias en políticas de producción (organización del trabajo, niveles tecnológicos, políticas de la gestión de personal) a través del paradigma configuracionista como perspectiva teórico-metodológica.

Nos preguntamos sobre qué elementos intervienen en la configuración de las estrategias, qué papel desempeñan los actores, las instituciones y si se puede hablar de estrategias únicas frente a condiciones semejantes del mercado. Se busca dar cuenta de cómo se objetivan las estrategias en una configuración de negocios y en la configuración sociotécnica productiva, no sólo como resultado de las presiones estructurales, sino que las decisiones de los actores y la objetivación de éstas en una configuración productiva que conlleva el componente subjetivo.

Retomamos la definición de configuración productiva de De la Garza (2004), la cual implica el arreglo entre un tipo de tecnología, una forma de organizar el trabajo, un tipo de relaciones laborales, de condiciones de trabajo, un perfil de la mano de obra (sociodemográfico, de calificación y niveles salariales) y una cultura laboral, gerencial y empresarial; además,

<sup>5</sup>Las ideas centrales de este apartado las pueden encontrar en Marcela Hernández R. (2012), *Estrategias empresariales de subcontratación internacional: La influencia de las configuraciones culturales y subjetivas*, México, Plaza y Valdés-UNAM.

como modelo industrial, incluye la posibilidad de encadenamientos productivos y de servicio hacia adelante y hacia atrás, cierto vínculo con los mercados de la tecnología, del trabajo y de dinero, con el sistema de relaciones industriales de una zona o país, con las políticas económicas, con el mercado interno y el mercado externo, con el resto de la industria, la agricultura o los servicios.

La forma de analizar las estrategias es por niveles, e implica tres dimensiones interrelacionadas entre sí. Cada nivel conforma una estructura que se interrelacionan entre sí, y con las cuales los actores interaccionan y asientan sus acciones por medio de sus prácticas en los diferentes espacios del mundo de la empresa y del trabajo. El primer nivel se refiere al proceso interno de la empresa de reestructuración productiva y que define la configuración sociotécnica de los procesos de trabajo (decisión sobre la organización del trabajo, el nivel tecnológico, la gestión de la mano de obra y gerencial, las relaciones laborales y gerenciales, la cultura empresarial, gerencial y de trabajo) tendientes a aumentar la productividad o la calidad de procesos o productos. Otras estrategias que intervienen y se ponen en juego tienen que ver hacia el exterior de la compañía, que si bien repercuten al interior, también implican otros procesos, entre ellos las alianzas estratégicas, las estrategias de comercialización, distribución y logística, la inserción dentro de una cadena global de producción que supone contar con ventajas comparativas de primer orden, como el dónde adquirir o desarrollar la tecnología, lograr la participación de inversión extranjera, el establecimiento de redes de clientes y proveedores, el desarrollo o adquisición de marcas de prestigio. Los actores que intervienen en el primer nivel en la planeación y ejecución son los directivos, mandos medios, trabajadores, líderes sindicales. En las estrategias de segundo nivel se analizan las relaciones que establecen con las instituciones y los actores que lo representan como el gobierno, con los secretarios de estas dependencias, con el sistema político, con los sindicatos, proveedores y clientes. Es decir, estas estrategias se configuran en un contexto nacional y regional y repercuten en la empresa. El tercer nivel implica otros procesos que impactan a la empresa hacia el exterior y el interior de la misma, es el análisis de las estrategias macroeconómicas (modelo de negocio) que emanan de las corporaciones en lo global, lo nacional y cómo impactan al nivel de las estrategias en los niveles I, II y III, así como en su implementación (Hernández, 2012). Los diversos actores que interactúan con las estructuras van cons-

truyendo y reconstruyendo las relaciones y dando sentido a sus acciones en relación con subjetividades, con la diversas culturas y poder, generando a su vez nuevos significados del mundo de la empresa y del trabajo.

Definimos a la empresa, en el sentido amplio, como una configuración estratégica de control en continuo proceso de cambio, que combina lo local y lo global. Es una colectividad de sujetos en interacciones con diferentes estructuras (I, II, III) en diferentes niveles de la realidad empresarial, con diferentes subjetividades y permeada por culturas (nacional, regional, gerencial y del trabajo), conjuntando las funciones de producción, distribución y servicios. Esta configuración de articulaciones de negocios e interacciones (diferentes actores que intervienen, espacios geográficos, políticas públicas, culturas y subjetividades) genera nuevas formas de control y nuevos significados en las relaciones entre las empresas y a su interior. En esta negociación entre las estrategias corporativas, los clientes, las filiales, subsidiarias, empresas subcontratadas (maquila) intervienen diferentes estructuras tanto internas (en sus tres niveles) como externas con sus actores sociales y con sus subjetividades. De esta manera, las compañías se ven obligadas a negociar y acatar ciertas disposiciones. Éstas forman parte del entorno global, nacional y regional, son las políticas gubernamentales, leyes laborales y sindicales del país y de la localidad, los proveedores, culturas regionales, nacionales. Todos estos niveles de relaciones son procesos no acabados que implican una continua negociación, dentro de límites jerárquicos, con contradicciones al ponerse en juego estructuras, subjetividades e interacciones en contextos marcados por culturas, poderes e intereses de los actores. Cada nivel (global, nacional, regional, local, empresa) conforma una configuración de interacciones y de acciones que dan como resultado la configuración de configuraciones de la red corporativa de descentralización (subcontratación, filial, subsidiaria) (Hernández, 2012). Veremos la pertinencia de este paradigma en los casos de la transnacional Bombardier en el Estado de Querétaro y del grupo Chedraui en Xalapa, ambos estados ubicados en México.

LA CONFIGURACIÓN SOCIOTÉCNICA  
DE LA INDUSTRIA AERONÁUTICA EN QUERÉTARO.  
ENFOQUE Y CONTEXTO DE ESTUDIO

(Salinas, 2012)

El desarrollo de la industria aeronáutica en México ha sido significativo en los últimos años. Actualmente operan en el país un total de 197 empresas aeroespaciales entre OEMs, SMES, MROs, como resultado de las inversiones IED. En un periodo de cinco años, México se ubicó como el noveno proveedor de la industria aeronáutica de Estados Unidos y en el sexto de la Unión Europea (ProMéxico, 2009). Estas firmas tienen presencia en 16 estados, dan empleo a alrededor de 30 mil trabajadores y en su conjunto exportaron en 2009 más de 3 mil millones de dólares (FEMIA, 2010; ProMéxico, 2009). Querétaro se suma al desarrollo del sector aeronáutico en México al ser el quinto estado en importancia, al ubicarse 16 de estas empresas en el estado, destacando las subsidiarias de Bombardier Aerospace y Grupo Safran. Querétaro es un centro industrial del centro del país; la industria de autopartes, junto con la maquiladora de exportación eran considerados los sectores económicos más importantes. Sin embargo, a finales de la década de los noventa y principios del año 2000 la entidad empieza a sufrir los embates de la crisis del sector de autopartes y la caída en los establecimientos de la industria maquiladora de exportación. Ante tal situación, las alternativas que el gobierno contempló fueron: el sector de servicios con los *call centers*, las tecnologías de la información con el desarrollo del *Cluster InteQsoft* y el sector aeronáutico. Este último ha sido uno de los que más apoyo económico e infraestructura ha recibido por parte del gobierno del estado (panista, 2003-2009), sin dejar de lado la aportación de la administración federal (panista, 2000-2006). Estos apoyos tienen que ver con las condiciones específicas que requiere el sector en lo referente a lo productivo. Bombardier Aerospace fue la primera compañía que se instaló en la localidad. Su llegada fue el resultado de una estrategia del gobierno para atraer IED e implicó una serie de negociaciones entre el gobierno y la compañía transnacional. El gobierno se comprometió a proporcionar la infraestructura necesaria para el desarrollo de la planta, como fueron los apoyos en terrenos, parques industriales, la exención de impuestos, el suministro de energía a bajo costo y el apoyo en la formación profesional y de especialización de los obreros en el sector. Esto implicó la creación del Parque

Aeroespacial (PA) y el Aeropuerto Internacional de Querétaro (AIQ) y con el apoyo del gobierno estatal y federal se creó la Universidad Nacional Aero-náutica en Querétaro (UNAQ). El total de inversión por parte del gobierno mexicano (federal y estatal) en 2009 fue de 393.4 millones de pesos.

Para las compañías transnacionales México se volvía atractivo por su cercanía geográfica con el mercado del producto más importante, Estados Unidos, el sistema de comunicaciones y transporte, pero sobre todo la garantía de paz laboral con bajos salarios. De tal manera que la estrategia de atracción por ambas administraciones (federal y estatal) para atraer a la OEM Canadiense Bombardier Aerospace, se volvió atractivo para otras compañías desencadenando la llegada del Grupo Safran de Francia y de otras 15 subsidiarias, dando un total de 16 empresas instaladas para 2010 en Querétaro (entrevistas a López Sánchez, 2010; Pérez Hermosillo, 2010).

Este contexto nos lleva a preguntarnos si se puede hablar de que en Querétaro se está generando una *configuración industrial nueva*, y en este sentido también nos preguntamos sobre la configuración sociotécnica del sector, y si se puede hablar del desarrollo del sector por la vía alta, es decir, alta calificación, altos salarios, I&D, encadenamientos productivos, *upgrading*, o es un modelo productivo similar al de la maquila grande de exportación. La información que se presenta es resultado de entrevistas a directivos de las empresas, a representantes de gobierno, consulta de las páginas de las compañías y de la aplicación de una encuesta en 2011 a las firmas aeronáuticas de mayor importancia en el estado (las empresas encuestadas representan el 64.2 por ciento de las firmas que componen el sector), lo que nos permite establecer la configuración sociotécnica del sector aeronáutico en Querétaro. Las empresas encuestadas son: 1) Bombardier Aerospace, 2) Messier Dowty de México, 3) Snecma Propulsions Systems, 4) Snecma America Engine Services (SAMES), 5) A.E. Petsche Co., 6) Turborreactores, S.A. de C.V., 7) Crio, S.A. de C.V., 8) Especialistas en Turbopartes, 9) Galnik and Southwest United.

## CONFIGURACIÓN SOCIOTÉCNICA DE LA AERONÁUTICA EN QUERÉTARO

Actualmente en Querétaro se ubican 16 empresas aeronáuticas (España cuatro, el Reino Unido una, Francia cuatro, Estados Unidos dos, Canadá dos,

y México tres), teniendo predominio el capital europeo. El número total de empleos generados hasta 2014 era de 3,339 empleos, los cuales se concentran en cinco grupos: Bombardier, Ge-IQ, AERNNOVA, ITR y Grupo Safran. Las aeronáuticas instaladas son filiales de grandes corporaciones que tienen como estrategia global de la producción la descentralización de las actividades de menor valor agregado. La principal línea de producción a la cual se orienta el 70 por ciento de las empresas ubicadas en Querétaro corresponde a “ensamble de piezas y a manufactura de piezas para componentes para motores”. De acuerdo con cifras de ProMéxico (2010), las empresas aeronáuticas importan insumos por 2,466 dólares y exportan 3,133 dólares; esto quiere decir que los encadenamientos productivos son realmente escasos. Pero además, para que una empresa se integre como proveedor de la aeronáutica, requiere de procesos de certificación que imponen tanto las empresas como las instancias reguladoras de la industria aeronáutica, lo cual implica tiempo (certificación, experiencia, calidad), inversión y confianza por parte de las grandes transnacionales, aspectos que resultan difíciles de cumplir por parte de México. Sólo una empresa local se encuentra certificada y con experiencia en este rubro (Turbo). Cuando se les pregunta a los directivos de las subsidiarias por qué importan casi la totalidad de los insumos ellos declaran que los proveedores no están certificados, la falta de calidad y una política de la matriz que acuerda con los proveedores que los surten directamente. De esta manera la posibilidad real de generar encadenamientos productivos locales y desarrollar empresas con experiencia en maquilado de piezas y componentes de alta precisión se vuelve *mito* y se convierte sólo en un discurso del gobierno para alimentar la retórica de que México se está acercando a una economía basada en el conocimiento intensivo. Es decir, no hay diferencia con la maquila de la electrónica, ni con la textil, ni de autopartes que llega a México, en cuanto a los encadenamientos productivos. Empero, para las grandes compañías transnacionales se vuelve parte de su estrategia de descentralización, jalar a sus propios proveedores a los países en donde ubican a sus subsidiarias o filiales (el 56 por ciento declaró que están haciendo transacciones para que se ubiquen sus proveedores en México); la cercanía a sus plantas les permite producir en JIT, es una garantía en la calidad que requieren (confiabilidad) y los bajos costos con los que van a producir (mano de obra barata, apoyos del gobierno para su instalación y seguridad en una

paz laboral) se vuelven los elementos para un círculo virtuoso de producir a bajos costos, y sobre todo en las condiciones que imponen. Es decir, las firmas aeronáuticas nunca contemplaron como parte de la estrategia de descentralización el desarrollo de proveedores locales, y que con el gobierno mexicano —al menos así lo declararon más de la mitad de las empresas encuestadas—, al parecer, tampoco fue uno de los aspectos importantes a negociar como parte de la propia estrategia. En otras palabras, sólo contemplaron la generación de empleo en el nivel operativo, pese, como lo señalamos, la llegada de las compañías implicó una fuerte inversión por parte del gobierno mexicano (federal y estatal), situación que no concuerda con el discurso del gobierno de que nos encaminamos hacia una economía del conocimiento de alto valor agregado.

Los argumentos dados por las transnacionales para no desarrollar proveedores locales son: 1) la alta inversión en su desarrollo; 2) los artículos que se producen son poco comunes (por pieza o por lote); por lo tanto, no son masivos; 3) el mercado en México todavía es pequeño, y 4) la falta de experiencia y de certificaciones. Por lo tanto, desde su óptica no se justifica para la empresa invertir en algo que ya desarrolló acorde a sus intereses en la matriz o en otros países. En otras palabras, para ellos es más conveniente y rentable importar sus insumos que generarlos en México, pese al costo del transporte, por ejemplo. Esto último nos lleva a la hipótesis de que no sólo interviene la racionalidad instrumental, sino que lo cultural (código de desconfianza) está presente en la decisión de no generar proveedores en México, aspecto que trataremos más adelante.

Con relación a la realización de actividades de alto valor agregado, es decir, las enfocadas a I&D, los resultados de la encuesta muestran que más de la mitad de las empresas no realizaron actividades de I&D en Querétaro. Además, en los casos en los que sí se realizó I&D en la entidad, la mayor parte de ellos no se orientó al perfeccionamiento de los productos que ofrecen, sino al mejoramiento de los métodos de trabajo que llevan a cabo. En lo que tiene que ver con la transferencia de tecnología, tan sólo una empresa ha transmitido tecnología a sus proveedores, y tuvo que ver con nuevos métodos de trabajo, con el uso de maquinaria y equipo de alta tecnología y nuevos materiales. Esto último cuestiona fuertemente el papel y las acciones que se han implementado por parte del estado, y de-

muestra que a pesar de que los apoyos económicos para I&D que proporciona el gobierno vía instituciones como Conacyt, y que se supone se liberan si las empresas se asocian con centros de I&D locales, no se está cumpliendo, al menos en el sector aeronáutico.

Respecto a los niveles tecnológicos con los que opera la industria aeronáutica en el nivel productivo en Querétaro (ensamble y manufactura de componentes de motor) este podría ser clasificado como bajo, de acuerdo a la clasificación de la industria automotriz (herramientas altamente especializadas). Es decir, no estamos frente a procesos automatizados, sino más bien en actividades productivas que son intensivas en mano de obra y en el uso de herramientas especializadas para la precisión y la calidad requerida. Lo que pone en juego el proceso productivo es el conocimiento y la habilidad dados por la experiencia. Retoman la filosofía de la calidad total utilizada en la industria automotriz, como es la mejora continua, la disminución de pérdidas de materiales y de procesos que no le dan valor agregado a lo que se está produciendo (entrevista a Pérez Hermosillo, 2010).

La falta de experiencia de la fuerza de trabajo local en la aeronáutica no le importó al gobierno mexicano, ni a las grandes transnacionales. El no contemplar una política de desarrollo de proveedores (ni a corto, mediano o largo plazo) muestra finalmente que la estrategia de fomentar la IED por parte del gobierno y de externalización de las compañías no contemplan otra política de desarrollo que la basada en la intensificación del trabajo y aprovechar la mano de obra de bajo costo.

En cuanto a la organización del trabajo y las nuevas formas de llevarse a cabo, difiere al de la industria automotriz (ensamble). Repetición de la misma tarea, mientras que el proceso de ensamble y manufactura de componentes estructurales en aeronáutica implica ciclos que pueden durar hasta una semana para que el trabajador vuelva a repetir la misma tarea (algunos autores lo llaman trabajo artesanal). Los niveles de calidad que requiere la aeronáutica son muy altos e incluso algunos procesos se trabajan con cero variaciones o tolerancia de errores, por lo que el tiempo requerido para realizar la tarea es amplio. Esto se puede resumir al decir que la calidad se impone sobre la cantidad.

## DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO DE ENSAMBLE

Uno de los puntos más importantes que toman en cuenta las transnacionales para la descentralización tiene que ver con la estrategia de relaciones laborales y sindicales (Hernández, 2012). En lo que corresponde a este rubro, más de la mitad de las empresas encuestadas cuentan con un sindicato, y para los directivos, este aspecto se vuelve un factor importante para controlar a los trabajadores, por lo tanto, el sindicato es visto como medio para controlar la negociación del salario, de las prestaciones y en general de las condiciones de trabajo. El sindicato cumple la función de controlar a los trabajadores a favor de la empresa, o bien impedir que se forme un sindicato que obligue a la empresa realmente a negociar. Es decir, operan como sindicatos de protección de la empresa. Es importante señalar que esta forma de operar la relación empresa-sindicato es una estrategia de atracción para la IDE por parte de los gobiernos. Así, éstos se vuelven garantes de la funcionalidad de los sindicatos (no huelgas) en favor de las empresas.

El análisis de los contratos colectivos de trabajo (CCT) de 14 empresas aeronáuticas (con 28 contratos) depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del estado de Querétaro arrojan información importante sobre cómo operan las empresas en lo productivo, vinculado con lo laboral y en su relación con las leyes mexicanas.

En relación con la flexibilidad en el trabajo, en específico con la capacidad que tienen las empresas para adaptar el número de trabajadores a las exigencias y necesidades del proceso productivo (flexibilidad numérica), encontramos que todas las cláusulas favorecen a la empresa, como lo muestra el cuadro 1. Sin embargo, cabe destacar que la contratación por *outsourcing* de empleados no es una práctica que empleen comúnmente las empresas aeronáuticas en el área operativa, dado las características de la calidad y de la precisión que requiere una aeronave, aspectos que sólo se consiguen con la experiencia (antigüedad) y la habilidad adquirida a lo largo del tiempo. Sin embargo, en el área administrativa más de la mitad de las empresas aceptan este tipo de contratación.

En cuanto a la forma de fijar el salario (véase cuadro 2), éste es asignado con base en la antigüedad y la capacitación, lo que no significa que se perciba un salario alto. El trabajador que ingresa por primera vez y no

Cuadro 1  
Flexibilidad numérica

1. Contratación de trabajadores de confianza: -Libre para la empresa: 100%	6. Movilidad geográfica: -Libre para la empresa: 19.2%
2. Ingreso de trabajadores a la empresa: -Acuerdo entre empresa y sindicato: 49.2%	-No especificada: 80.8%
-Libre para la empresa: 80.8%	7. Trabajo en horas extras: -Obligatorio: 88%
3. Contratación trabajadores eventuales: -Libre para la empresa: 96.2%	-Convenio entre empresa y sindicato: 8%
-No especificada: 3.8%	-No especificado: 4%
4. Empleo de subcontratistas: -Libre para la empresa: 96.2%	8. Trabajo en días de descanso obligatorios: -Obligatorio: 44%
-No especificada: 3.8%	-Convenio entre empresa-sindicato: 36%
5. Movilidad entre turnos: -Acuerdo entre empresa y sindicato: 3.8%	-No especificado: 20%
-Libre para la empresa: 92.3%	9. Recorte de personal base: -Acuerdo entre empresa-sindicato: 46.2%
-No especificada: 3.8%	-Libre para la empresa: 38.5%
	-No especificado: 15.4%

Fuente: Elaboración propia con datos de los Contratos Colectivos de Trabajo depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro (2012).

cuenta con experiencia (el total de los trabajadores mexicanos no contaba con experiencia alguna en la aeronáutica) percibe 3.6 salarios mínimos (el salario mínimo en 2010 era de 55.55 pesos mexicanos diarios), al contar con dos años de experiencia, aumenta a 3.9 salarios mínimos, con más de dos años aumenta a 5.2 y los técnicos especializados reciben 6.1 salarios mínimos. De acuerdo con Bello (2010), esto significa un costo menor de entre 28 y 34 por ciento en la planta ingenieril, técnica y operativa, con relación al costo que puede tener en Estados Unidos, Canadá, Europa y Asia, con excepción de China. Por otra parte, la mayoría de las empresas no da bono de productividad o puntualidad.

Cuadro 2  
Flexibilidad salarial

1. Formas de establecer el salario: -Por día o mes: 74.1%	3. Pago de bonos por productividad o calidad: -No: 84.6%
-No especificada: 25.9%	-No especificado: 15.4%
2. Pago de bonos o incentivos por puntualidad o asistencia: -No: 84.6%	4. Pago de otro tipo de bonos: -Sí: 59.3%
-No especificado: 15.4%	-No: 40.7%

Fuente: Elaboración propia con datos de los Contratos Colectivos de Trabajo depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro (2012).

Cuadro 3  
Participación del sindicato en lo productivo

---

<p>1. Intervención del sindicato en cambios tecnológicos o de organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Bilateral: 3.8%</li> <li>-Unilateral empresarial: 80%</li> <li>-No especificado: 15.4%</li> </ul> <p>2. Participación del sindicato en los cambios en la intensidad del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-No: 84.6%</li> <li>-No especificado: 15.4%</li> </ul>	<p>3. Participación del sindicato en el establecimiento de nuevos métodos de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-No: 84.6%</li> <li>-No especificado: 15.4%</li> </ul>
--	---

---

Fuente: Elaboración propia con datos de los Contratos Colectivos de Trabajo depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro (2012).

En cuanto a la capacidad de los sindicatos de participar en decisiones que tienen que ver con la producción (tecnología, cambios en la organización del trabajo), la mayor parte de los indicadores de este rubro muestran una tendencia mayoritaria hacia la unilateralidad en las decisiones por parte de la empresa. Esto refuerza la idea de que los sindicatos sólo son de tipo funcional para el control de conflictos (véanse cuadros 3 y 4).

Cuadro 4  
Flexibilidad funcional

---

<p>1. Movilidad entre puestos y categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Libre para la empresa: 88.5%</li> <li>-No especificada: 11.5%</li> </ul> <p>2. Criterio principal de ascenso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Mixto (capacitación y antigüedad): 84.6%</li> <li>-No especificado: 15.4%</li> </ul>	<p>3. Polivalencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Acuerdo entre empresa y sindicato: 19.2%</li> <li>-No especificada: 80.8%</li> </ul>
--	--

---

Fuente: Elaboración propia con datos de los Contratos Colectivos de Trabajo depositados en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de Querétaro (2012).

Este escenario de máxima flexibilidad en los contratos colectivos a favor de la empresa no implica algo nuevo, porque ya había sido observado como parte de la política estratégica de relaciones laborales llevada a cabo en México (avalada por los gobiernos), y cuya máxima expresión es la maquila grande de exportación. Además, independientemente de la filiación partidista, los intereses del Estado y de los sindicatos confluyen en el establecimiento de un pacto que asegurará a ambos beneficios directos. Para el Estado, significa control sobre posibles conflictos laborales (huelgas,

etcétera), al igual que en las empresas, en el sentido que les dan seguridad para mantener y controlar, con el apoyo del gobierno y sin conflicto abierto, salarios bajos y condiciones de trabajo en general favorables. En el caso de los sindicatos, éstos aseguran su presencia como interlocutores con el Estado.

En síntesis, con base en estos resultados del análisis de los CCT, ligado a las entrevistas de los directivos se puede concluir la total libertad de las empresas, y la facultad para hacer uso de la flexibilidad laboral en todas sus manifestaciones (funcional, salarial y numérica) de manera unilateral, sin la participación del sindicato. Sin embargo, hay aspectos que conviene destacar y que van contra la tendencia encontrada en la maquila grande de exportación, a saber, la contratación de trabajadores permanentes en el nivel operativo, los ascensos por antigüedad y capacitación (mixto), la escasa contratación por *outsourcing* y el salario fijo. Estos elementos nos permiten visualizar que a diferencia de la maquila (el perfil de la fuerza de trabajo de la maquila es de trabajadores descalificados, pago al destajo y de alta volatilidad) el trabajador que requiere y que está fomentando la aeronáutica, es el de un trabajador permanente y con experiencia (entrenamiento). Como lo atestiguan los directivos entrevistados, “la empresa requiere tener más control del personal”. Un trabajador volátil implicaría un alto costo (la capacitación cuesta). Además, “finalmente, es una política que viene desde el corporativo”.

Para la selección de los gerentes y directores de primer nivel, si bien se ponderan varios criterios, el principal es contar con “experiencia en el ramo y trayectoria al interior de la empresa”. La conclusión no puede ser más clara: los puestos de dirección y gerencial le corresponden a los expatriados. La lógica que mueve estas decisiones, la podemos retomar de lo que expresa uno de los entrevistados de Bombardier Aerospace: “[...] es que son empleados que conocen la cultura organizacional y la filosofía de trabajo que se requiere”. De hecho, para este mismo director, incluso la opción “perfil profesional (estudios)” no es tan determinante al momento de ascender u otorgar posiciones, pues se valora en mayor medida el conocimiento que el empleado ha ido construyendo al interior de la empresa. Frente a esto, es claro que quienes van a tener la experiencia son quienes se han desenvuelto en el sector, y Querétaro no tiene esa trayectoria. Por lo que los trabajos que genera el sector aeronáutico en Querétaro es de operarios, aunque con mayor calificación, con permanencia en sus trabajos y con

pocas posibilidades de ascenso, dado que las tareas que realizan se reducen al ensamblaje.

Las redes de cooperación basadas en acuerdos o convenios de cooperación con diversas instituciones es otro de los aspectos que nos permite ver el impacto de este sector, en especial nos vamos a centrar en la vinculación con la capacitación, en específico con aquella que se adquiere en la Universidad Aeronáutica de Querétaro, cuya creación fue condición para que la Aeronáutica se instalara. Se supone que al no contar el estado de Querétaro con la mano de obra especializada, y que la aeronáutica requiere de “conocimientos especializados”, la universidad brindaría esta calificación. En contraparte, el compromiso que adquirirían las empresas aeronáuticas era la de contratar a los egresados de las instituciones educativas locales, en especial a los egresados de la UNAQ. En otras palabras, queremos indagar sobre si las instituciones educativas locales responden a las demandas y necesidades de las firmas aeronáuticas, y si éstas (empresas aeronáuticas) cumplen con el compromiso de contratar a la mano de obra entrenada y capacitada en la UNAQ.

Para las empresas aeronáuticas —de acuerdo con las entrevistas— los planes de estudio que se imparten en las universidades (UNAQ-Bombardier Aerospace, la UNAQ) no responden a sus necesidades, al no ser acordados con ellos los programas a impartir. A la situación anterior, de acuerdo con ellos mismos, se agrega la falta de recursos humanos capacitados para impartir los conocimientos que requiere la aeronáutica, además de la falta de infraestructura productiva (falta de equipo para entrenamiento técnico) para la formación de los estudiantes. El alto costo que implica contar con materiales que cumplan con las especificaciones de las aeronáuticas, aunado a la falta de profesores calificados para dicha enseñanza, se vuelven elementos que, según Gutiérrez de Velasco (2010), impiden contratar a los egresados de esta institución. Esta falta de infraestructura para formar las habilidades técnicas que requieren las plantas en los trabajadores, el no contar con equipo técnico, con el profesorado calificado, ni con experiencia para la formación de trabajadores en este sector, es la justificación que las empresas aeronáuticas utilizan para formar a sus ingenieros en las plantas o en las casas matrices en el extranjero. Esto cuestiona la función de la universidad aeronáutica y de la inversión realizada por el gobierno. Con relación al entrenamiento que requieren los operarios, éste se realiza principalmente en las plantas instaladas en México; es decir, los trabaja-

dores tampoco van a la universidad aeronáutica. Cuando son entrenados en el extranjero, es en el manejo de maquinaria y equipo, así como en nuevos procesos productivos. Una contradicción: en cuanto a la inversión en este rubro de capacitación realizada por el gobierno mexicano, es que la capacitación en el extranjero la financia el propio gobierno mediante diferentes programas como Bécate, que sufraga la estancia y manutención de los trabajadores. En otras palabras, la pregunta que surge es ¿cuál fue la intención de crear la universidad aeronáutica por parte del gobierno y cuál fue la intención de las empresas aeronáuticas al exigir esta universidad? ¿Acaso sólo fue una simulación por ambas partes?

Sin embargo, consideramos que un punto central que incide sobre dónde y quién capacita, tiene que ver con el aspecto cultural, en específico con el código de la desconfianza hacia las instituciones educativas, no sólo mexicanas, sino que sólo confían en sus propias instituciones. Un hecho que da cuenta de esto es que el sector aeronáutico no contrata a personal que se haya formado en el extranjero, prefieren mano de obra local que pueda ser capacitado en sus plantas matrices.

#### LO CULTURAL Y SU INFLUENCIA EN LA ESTRATEGIA DE DESCENTRALIZACIÓN Y EN LO ORGANIZACIONAL

Un aspecto adicional que se suma a lo expresado en los párrafos anteriores, surge de la concepción que tienen las gerencias extranjeras sobre México y los mexicanos (superioridad étnica), y es la idea de que son flojos y pasivos; esto se refleja en una visión particular sobre los trabajadores y las prácticas de las gerencias (Hernández, 2012). Sin embargo, cuando hay la “pretensión” o el peligro de que los actores políticos (gobernadores, representantes del gobierno) y empresariales busquen participar en el sector, no sólo como maquila de mano de obra calificada y especializada, sino como generadores de software o de otras proveedurías para las transnacionales, esto se vuelve una pretensión ofensiva. Para Bombardier, empresa emblemática de Canadá, sólo ellos tienen esa capacidad y conocimiento, de tal manera que si alguna entidad pretende ofrecer algo más que mano de obra barata, la transnacional no se asienta en esa región. Esta situación fue vivida en Guadalajara, cuando el gobierno y los empresarios de esta entidad hicieron alarde del *cluster* del software y la posibilidad de que estas empresas

fueran proveedoras de Bombardier. El enojo por tal pretensión se hizo patente.<sup>6</sup>

Para los gerentes extranjeros, el trabajador mexicano no está comprometido con la empresa, no es participativo, sino más bien pasivo y responde a lógicas diferentes de trabajo. Un ejemplo de esto lo podemos observar en el caso de Bombardier Aerospace. Para el director de Recursos Humanos (RRHH) los mexicanos están acostumbrados al látigo, pero la empresa es *buena* con el trabajador mexicano porque rompe con esta *ley del látigo* y se le trata de una manera más íntegra. Sin embargo, lo que intenta ocultar tal aseveración es el código de la *desconfianza* derivado de la imagen que se tiene en el extranjero acerca de México, en el sentido de que somos un país con un nivel de corrupción demasiado alto, además de flojos y pasivos. La imagen negativa que genera la corrupción ha sido visible, incluso en la formación de los primeros profesores de la UNAQ que fueron capacitados por el personal de Bombardier Aerospace. Lo que privaba era la desconfianza respecto a su comportamiento y aprendizaje, llegando a manifestarse en un control y una vigilancia excesiva, aún cuando el nivel de instrucción se daba a profesionistas (Pérez Hermosillo, 2010). La desconfianza es vivida por los trabajadores mexicanos, y ha generado formas perversas de control al interior de la empresa. Una de ellas consistió en que la empresa trasladó a México un avión que contaba con el fuselaje ensamblado por trabajadores mexicanos para que ellos lo probaran. La idea de esta *implicación forzada* era que los trabajadores fueran conscientes que cada una de las operaciones productivas realizadas en la planta debería de ser desempeñadas adecuadamente; es decir, con el máximo nivel de calidad, ya que de no hacerlo, ellos podrían resultar afectados por sus omisiones o fallas encubiertas al interior del proceso productivo. Para los entrevistados esto generó miedo, puesto que muchos de ellos nunca se habían subido en un avión, más que por la desconfianza de los procesos productivos llevados a cabo en la planta. La forma de significar el código de desconfianza e implicación forzada, por parte de los trabajadores, es el nacionalismo. El objetivo ahora es demostrar a los instructores extranjeros que son gente comprometida, honesta y que pueden realizar el proceso productivo con la calidad requerida; en otras palabras, buscan demostrar que se puede confiar en ellos, no sólo en cuanto a la capacidad técnica, sino a su solvencia moral.

<sup>6</sup>Observación directa en la reunión ProMéxico realizada en la ciudad de Guadalajara con presencia del presidente de México.

Para los canadienses, su forma de trabajar es diferente a la de los mexicanos, y desde su punto de vista, ellos brindan la oportunidad de participar a los trabajadores mexicanos en la empresa. Sin embargo, en opinión de los canadienses, *los mexicanos* no han sabido aprovechar estas ventajas, porque son *pasivos*.

Esto destaca, puesto que en los contextos organizacionales y del trabajo no sólo se trabaja con procedimientos o planes de trabajo, sino que la cultura, la subjetividad y también la resistencia van configurando procesos de negociación materializados en una forma de operar lo organizacional y las relaciones laborales. La empresa no es sólo un espacio donde confluyen decisiones racionales, es un espacio de confluencia de diferentes culturas (laborales, gerenciales, nacionales, regionales) que van interactuando con la configuración sociotécnica de la empresa. Este elemento es un aporte importante del paradigma configuracionista porque introduce a la cultura en el debate sobre los modelos productivos (véase cuadro 5).

Cuadro 5  
Códigos culturales

<i>Código</i>	<i>Expresión</i>
Superioridad étnica	La matriz cuenta con mejores prácticas organizacionales que en México, por esa razón es difícil involucrar a los trabajadores, porque ellos no están acostumbrados a la inclusión.
Implicación forzada	La única forma de involucrar a los trabajadores mexicanos es forzándolos mediante mecanismos de control perversos.
Desconfianza	Las percepciones negativas que tienen en el exterior sobre México (corrupción) generan desconfianza por parte de los trabajadores extranjeros hacia el trabajador mexicano.
Incapacidad	En México no existen condiciones para avanzar hacia actividades de mayor valor agregado por la escasa preparación de los trabajadores mexicanos.

Fuente: Elaboración propia (2014).

La pregunta que nos hicimos al inicio era si había una configuración industrial y cuáles eran sus características. De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación tenemos, primero, que la configuración sociotécnica de la empresa aeronáutica en México presenta las siguientes características: la organización del trabajo se trabaja por células de producción, donde el ciclo productivo puede durar hasta una semana; las ta-

reas productivas se realizan de forma manual ayudados por maquinas neumáticas y eléctricas, principalmente, por lo que el nivel tecnológico que se utiliza es bajo. En cuanto al perfil de la fuerza de trabajo, éste es preponderantemente masculino y permanente, es un obrero especializado con salarios bajos. La actividad principal que desarrollan es el ensamble de piezas o componentes y en algunas empresas manufactura de autopartes; es decir, realizan la parte productiva de menor valor agregado. La lógica en la producción es la calidad y precisión, por lo que la capacitación se basa más bien en el entrenamiento en centros especializados. La curva de aprendizaje es lenta (para lograr la calidad y la precisión); hay una gran cantidad de piezas pequeñas, lo que requiere alta concentración y habilidad, pero no un conocimiento profesional. Uno de los ejes sobre los cuales se sustenta la producción tiene que ver con el flujo de suministros y logística aplicada al surtido de partes que opera J&D. De acuerdo con el plan de evolución de la aeronáutica en México nos encontramos en la etapa I, ensambles simples y fabricación de autopartes (arneses eléctricos), que hace alusión a un tipo de obrero calificado.

En cuanto a la configuración industrial, no se puede hablar de que se esté conformando. Las empresas aeronáuticas mantienen sus principales articulaciones en el extranjero (proveedores, clientes, insumos, capacitación en todos los niveles). Se puede concluir que en el caso específico del sector aeronáutico queretano, responde al aprovechamiento de incentivos gubernamentales y a los bajos costos laborales directos. A pesar de que las empresas aeronáuticas van creando una cadena de suministros global, lo que se externaliza en la mayoría de los casos son actividades de manufactura o maquila de piezas y componentes aeronáuticos que se integrarán en el país de origen de la OEM. La ingeniería compleja y la I&D sigue altamente centralizada a los corporativos centrales. Se globaliza la producción pero no la ingeniería compleja o la I&D. En el caso de las firmas aeronáuticas europeas la estrategia principal es dejar de lado la pesada carga de costos que lleva consigo la producción en el marco de un tipo de cambio como el que representa el euro e insertarse en economías dolarizadas o con otro tipo de moneda más devaluada. La llegada de empresas aeronáuticas a México obedece a este tipo de presiones. El papel del gobierno federal y estatal es de patrocinador de la instalación y desarrollo de la aeronáutica, pero no responde a una política económica que detone en un desarrollo por la vía alta, pareciera más una medida publicitaria de que ahora sí vamos al

primer mundo al contar con este tipo de industria. Pero en la realidad no pasa de ser un promocional con contenidos partidistas y políticos, proyecto carente de solidez y de infraestructura real, como lo demuestra el triste papel que desempeña la Universidad Aeronáutica de Querétaro.

## CONFIGURACIÓN DE REDES DE NEGOCIO Y DE FAMILIA

(Torres, 2012)

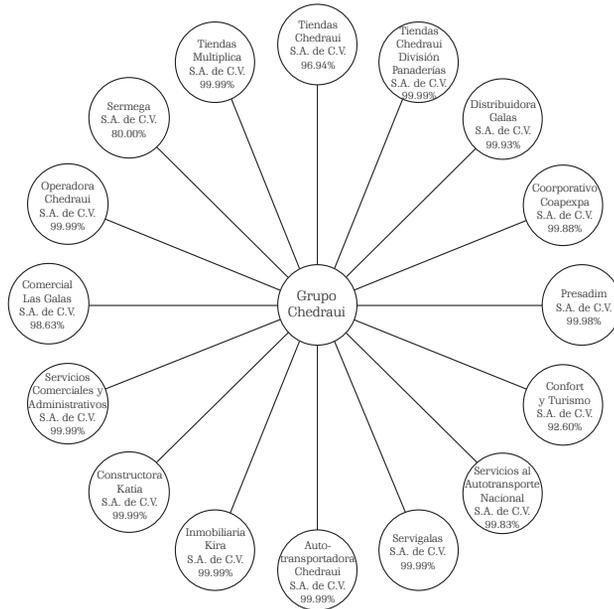
El Grupo Comercial Chedraui aglutina un grupo de empresas cuyo eje (ancla) sobre el cual giran los negocios de la familia y las ganancias son las tiendas de autoservicios denominadas tiendas Chedraui, dedicadas al comercio al detalle. En total son 190 tiendas de autoservicio, de las cuales 154 están ubicadas en México en 23 estados, principalmente en el sur y centro del país; el estado que mayor autoservicios tiene es Veracruz con 32 tiendas, seguido del Estado de México con 13. Cuenta con tres centros de distribución que dan servicio a 78 ciudades. En Estados Unidos el grupo cuenta con 34 tiendas de autoservicios ubicados en el suroeste. En México, el mercado se dirige principalmente a clientes de segmentos de bajo y mediano ingreso, y en Estados Unidos a los hispanos. En el plano nacional se ubica como la cuarta cadena de autoservicios, después de las cadenas Walmart, Comercial Mexicana y Soriana.

### GRUPO CHEDRAUI

El Grupo Comercial Chedraui está conformado por las siguientes empresas subsidiarias (véase figura 1).

El negocio ha permanecido por más de 90 años (cuatro generaciones) en manos de los integrantes de la familia Chedraui, especialmente de los primogénitos hombres de la familia. Se pueden establecer tres etapas en el desarrollo y consolidación del grupo: el primero responde al periodo de la fundación y consolidación de las tiendas. Es el periodo que va de 1920 a 1970, es el paso del tendejón (venta de telas y bonetería) a la empresa (creación de las tiendas departamentales). Es la etapa donde el fundador conforma la doctrina (principios) que definirían la visión empresarial de los

Figura 1



Fuente: Elaboración propia con datos de la empresa de su página web (2010).

negocios Chedraui, y sobre los cuales se socializa la familia. Esta doctrina se materializa en las prácticas, en una estrategia de negocios de familia, en el trabajo, en las relaciones laborales establecidas (relaciones patrimoniales de trabajo). En la forma de vincularse con los gobiernos (influencias), con los otros empresarios, con la Iglesia y la sociedad. La segunda etapa abarca las décadas de los setenta a los noventa, periodo durante el cual, la segunda generación asume el control de los negocios. Se puede decir que es el periodo más importante para la asunción de la doctrina del fundador por los integrantes de la familia. Es el momento cuando se conforma una densa red de relaciones entre amigos, con la etnia libanesa, con empresarios de Xalapa, con la política local y con la Iglesia católica. Estas redes de interacción que implican y significan más que lo económico, impactan al crecimiento y consolidación de la empresa. Es el crecimiento del negocio de autoservicio, pero manteniendo la visión del tendero. Finalmente una última etapa, que la podemos subdividir en dos: la primera está marcada por la muerte del fundador. En los negocios se caracteriza por la expansión

regional y de nuevo por un cambio generacional. La segunda parte de esta etapa (lo que va de la década de 2000 al presente), está marcada por el recambio en la dirección general de la empresa (asume el nieto la dirección). En los negocios, por la expansión nacional (compra de Carrefour) e internacional (apertura de tiendas en el sur de Estados Unidos), por la estrategia tecnológica. En síntesis, se puede decir que es la reestructuración de la configuración sociotécnica de los procesos de servicios, y la entrada a la Bolsa Mexicana de Valores (BMV). Es el cambio de una visión tradicional de cómo llevar los negocios, “la visión del tendejón” (no hay una estructura organizacional; es decir, no hay definición de puestos, de tareas, nula capacitación, decisiones autoritarias, no hay planeación en el largo plazo y las decisiones responden a la contingencia junto a la política de invertir lo mínimo para sacar lo máximo), a una de expansión, bursatilización, reinversión y la adquisición de nueva tecnología. Factores que se vuelven clave para mantenerse en el mercado, aunque de nuevo bajo los principios del fundador, los negocios se siguen haciendo en familia y las relaciones laborales y sindicales se mantienen bajo los mismos principios.

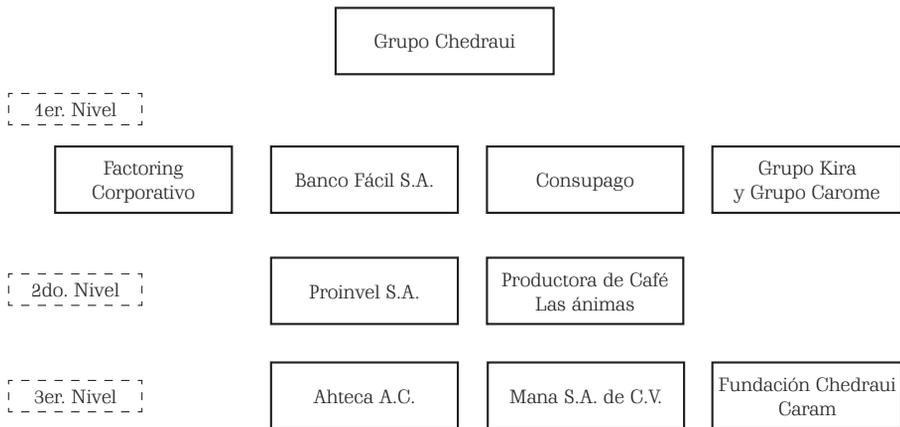
En las próximas líneas explicaremos cómo se configuran las redes de negocio y de familia para el establecimiento de estrategias empresariales.

## CONFIGURACIÓN DE LA RED DE NEGOCIOS Y FAMILIA

En este apartado presentamos cómo se ha ido conformando los negocios como resultado de las estrategias y acuerdos familiares para expandirse en razón de los miembros de la familia, teniendo como ancla y eje las tiendas de autoservicio. Además de definir la configuración familiar y de negocios, establecemos las principales estrategias y la configuración sociotécnica de las tiendas Chedraui (véase figura 2).

Para el análisis tomamos como eje de la familia al actual director del grupo, quien es el nieto del fundador. En el esquema anterior observamos la participación de los integrantes de la familia de primer nivel (hijos del fundador y sus hijos) en los negocios en el grupo. Éste se encuentra compuesto por tres niveles de participación: presidente de Chedraui (padre del director), director de los autoservicios (nieto del fundador), el tío (presidente del consejo administrativo), los tres accionistas mayoritarios. Les siguen los hermanos y un primo, que forman parte del grupo cercano que toman

Figura 2  
Constitución del grupo Chedraui y los negocios en la familia



Fuente: Elaboración propia con base en datos de las entrevistas y páginas web de las empresas.

las decisiones y ocupan los puestos directivos del grupo. En el negocio, este nivel opera como soporte financiero para otorgar créditos a los clientes de las tiendas Chedraui. Consupago, empresa dedicada a otorgar préstamos a empleados federales para adquirir bienes de consumo en las tiendas, operaba en todos los supermercados Chedraui de todo el país, con módulos de crédito llamados “Paguitos”. El director general del GCH es accionista mayoritario, junto con sus dos hermanos y su primo.

Factoring Corporativo, S.A. de C.V., es otra empresa financiera de objeto múltiple, la cual emite certificados bursátiles. Esta financiera participa en el Grupo Chedraui otorgando arrendamientos, créditos simples y créditos hipotecarios a sus proveedores y a pequeñas y medianas empresas. Los accionistas fundadores y mayoritarios son los cinco hijos del fundador; actualmente el director general también es accionista.

En 2006 se fundó el banco llamado Banco Fácil, S.A., institución de banca múltiple. Opera como subsidiaria del Grupo Chedraui, trabaja en asociación con la financiera estadounidense Sherman Financial Group, que llevaba todo el proceso administrativo y financiero. Chedraui ofrece el mer-

cado cautivo de los clientes.<sup>7</sup> El director de la empresa es un libanés amigo<sup>8</sup> de la familia Chedraui. El gobierno federal (panista) otorgó la licencia con la influencia de un miembro cercano de la familia militante del PAN (tía del director-nieto).

Se puede observar cómo la familia integra una densa red de interacciones basados en la confianza, cimentada en fuertes lazos de sangre, de etnia, de amistades, de cercanía cotidiana. Cuando alguien se integra a los negocios de manera cercana, éstos forman parte del grupo libanés, aspecto que asegura una ideología compartida, los valores de la cultura libanesa, y una forma de ponerlas en práctica en la vida de los negocios y del trabajo. El lograr conformar estos negocios no se basa solamente en la red familiar, sino en las relaciones establecidas desde hace largo tiempo con el sector político (independientemente del partido al que pertenezcan los funcionarios de gobierno o políticos). Esta relación está marcada, por un lado, por ser representativos de la clase empresarial de Xalapa, por una cultura clientelar, además de estar sustentada en el poder económico del grupo; pero también por la búsqueda de una hegemonía ideológica, cultural, política y de negocios en Xalapa, aspecto que se desarrollará más adelante.

## RED DE NEGOCIOS Y FAMILIA AMPLIADA

La empresa productora de café Las Ánimas es una empresa en la cual los miembros de la familia son primos del director-nieto (hijos de la hermana del director-nieto). Este matrimonio integra una densa red como resultado de lazos matrimoniales con otro grupo familiar de negocios. El negocio principal de esta familia es el café, que es vendido tanto al interior de las tiendas Chedraui, como en las plazas comerciales Chedraui mediante pequeñas cafeterías llamadas Café Don Justo. Además, son dueños de varias gasolineras llamadas FerChe (Fernández Chedraui), ubicadas en su mayoría en la ciudad de Xalapa y el puerto de Veracruz. Participan en el negocio de bienes raíces construyendo zonas residenciales en el estado. Cuentan con

<sup>7</sup> Informe de la Condusef núm. 88, con fecha de julio de 2007.

<sup>8</sup> El exdirector del Banco Fácil, amigo de la familia Chedraui y de origen libanés, ocupó varios puestos importantes dentro de los servicios financieros, fue exoperador de Wall Street, exdirector general del Análisis Financiero y Vinculación Internacional de la SHCP. Datos obtenidos de la revista *Expansión*, en su sección "Reportes Expansión", 2006.

una editorial llamada Las Ánimas, en la cual editan libros sobre personajes históricos y de la región.<sup>9</sup> Esta red no forma parte de los accionistas del grupo Chedraui, pero aportan una nueva y amplia red de negocios que anuda relaciones sociales, empresariales políticas y religiosas. Pero además son cercanos, es familia, son de la misma clase empresarial a la que pertenecen, tienen la misma ideología, principios y valores, son libaneses y políticos, son de confianza. Por lo tanto, se puede entablar negocios perdurables, conformando así, una ampliación de segundo nivel de la red de negocios familiar alrededor de los autoservicios, impactando favorablemente a los negocios. Esta red también les brinda la posibilidad de buscar imponer a la sociedad su propia visión del mundo, al contar con una editorial a partir de la cual se legitiman historias, líderes empresariales, religiosos; es decir, ellos deciden quiénes son los ejemplos a seguir y cuál es la historia que debe contarse.

El sector inmobiliario y de la construcción es otra de las redes de negocios que son resultado de los intereses de la familia. A partir de estas empresas se construyen las tiendas y se les da mantenimiento. Estas empresas inmobiliarias fungen como subsidiarias del Grupo Chedraui. La finalidad es la adquisición de propiedades, terrenos, construcción, compra-venta-renta de locales, administración y mantenimiento de los proyectos de remodelación en los que participa el Grupo Chedraui. La hermana del director-nieto es dueña de constructoras como Grupo Kira y Grupo Carome. La unión matrimonial con otro libanés, quien también se encuentra dentro del negocio de bienes raíces, les permite establecer un consorcio dedicado a la construcción y promoción de proyectos inmobiliarios a gran escala, como la construcción de plazas comerciales, tiendas departamentales y restaurantes. Esta empresa tiene mayor presencia en el Distrito Federal, ya que ha construido las plazas Santa Fe, Plaza Lindavista, Pabellón Polanco, Galerías Coapa, Galerías Insurgentes, entre otros centros comerciales.

<sup>9</sup>Rodrigo Fernández Chedraui es primo del director-nieto de los autoservicios, es dueño de la editorial Ánimas y de las gasolineras FerChe. También tiene un entramado familiar por el lado paterno de empresarios y de políticos priistas. Es bisnieto del exgobernador de Puebla y secretario de Comunicaciones en el sexenio 1940-1946, el general Maximino Ávila Camacho, nieto del matrimonio formado por don Justo F. Fernández López† y Alicia Ávila Camacho. Es hijo del licenciado en economía Manuel Fernández Ávila, exalcalde municipal de Xalapa y diputado local; su madre, Stella Chedraui Obeso (hija del fundador de los autoservicios), por esta línea materna Rodrigo es nieto del matrimonio integrado por el empresario de origen libanés Antonio Chedraui Caram† y Stella Obeso Rivera.† Es sobrino-nieto del obispo emérito de Xalapa, Sergio Obeso Rivera, presidente de la Conferencia del Episcopado Mexicano.

Otras constructoras e inmobiliarias de amigos libaneses tienen también participación en el Grupo Chedraui, como Grupo Hakim, que le han construido en Xalapa a la familia Chedraui el Hípico “Coapexpan” de casi 10 hectáreas de terreno dedicadas para salto a caballo, así como la construcción de la Torre Ánimas, en donde se ubican las oficinas de algunos miembros de la familia y amigos empresarios de la familia. Es así que la articulación de relaciones de negocio, amistad y étnicas media una forma compartida de hacer negocios conjuntado la tradición libanesa.

En el segundo nivel se encuentra la empresa Proinvel, S.A., dedicada a la fabricación de bolsas de plástico para diversas empresas, pero especialmente fabrica las bolsas de plástico para las tiendas de autoservicio Chedraui. El dueño y director de la empresa, tiene el mismo perfil familiar; es decir, es nieto primogénito del fundador (primo del director-nieto), activista político, de enlace con empresarios y políticos. Además, del papel que desempeñó como representante y divulgador de la ideología del grupo familiar. Este puesto le permitió no sólo conectarse con los empresarios poderosos del estado y con la red de políticos, sino ostentar el poder ideológico desde el cual se debe mirar a la sociedad xalapeña,

Fui presidente del patronato de museos, de dos museos, el de transporte y el museo interactivo de Xalapa, soy el presidente de los bomberos de Coatepec y, bueno, miembro de Cámaras y vicepresidente Coparmex, en Canacintra, en fin varias cámaras que te permiten también moverte y el primer puesto empresarial-político que acepté fue como presidente del Instituto Político Empresarial (IPE), después estuve en el comité de financiamiento del partido (PRI).

Y continúa diciendo,

[...] en ese momento era hacerle reuniones de empresarios en todo el Estado al gobernador. Yo acepté porque era mi línea, la empresarial, y me sirvió mucho, porque me ayudó a tener más contacto con los empresarios, que a la vez te ayudan a contactar y hacer negocios. Después me invitan para la alcaldía de Xalapa.<sup>40</sup>

Esta interred política-empresarial-ideológica-cultural le generó beneficios a la familia, no sólo materiales, sino simbólicos. Obtuvieron permisos para publicidad en la capital del estado, se les permitió señalamientos con

<sup>40</sup>Entrevista a un directivo de la empresa Proinvel, Xalapa, Veracruz, 2009.

postes de de las tiendas Chedraui. Concesiones de algunos terrenos para la construcción de tiendas de autoservicio; se volvieron los constructores de los pasos a desnivel de la ciudad, uno de éstos llamado Antonio Chedraui Caram Bicentenario, construido con el objetivo de que los clientes de la principal plaza comercial llamada Crystal, transiten y accedan a ella fácilmente. Debajo de este puente se colocó una estatua de bronce del fundador con la finalidad de que la población tuviera presente y no olvidara quién hizo crecer económicamente a la capital del estado, como lo señaló el exgobernador, Fidel Herrera, al inaugurar la obra. Toda esta obra pública fue pagada con recursos públicos municipales gestionada por el alcalde-nieto del fundador de los autoservicios. En síntesis, esta red de relaciones y negocios les brindó la posibilidad de imponer a la sociedad de Xalapa, al fundador como héroe y benefactor de Xalapa, reverencia a un progenitor.

#### LA ESTRATEGIA FAMILIAR DE NEGOCIOS: LA FILANTROPÍA, LA RELIGIÓN, LA POLÍTICA

En el tercer nivel de participación de la familia en el negocio se encuentran las asociaciones filantrópicas, manejadas como imagen externa del grupo empresarial, que busca sustentar la hegemonía de clase. Filantropía cimentada en la doctrina católica. Esta doctrina socializada y asimilada no como fervientes del pueblo, sino como resultado de la cercanía con el poder eclesiástico, el arzobispo emérito de Xalapa, quien es tío de los hijos del fundador. La filantropía llevada a cabo por la familia no puede ser analizada entonces de forma aislada y como producto de una acción puramente humanitaria, sino como parte de una estrategia que se articula con el poder eclesiástico (tío arzobispo), con la política y los políticos, bajo una ideología e idiosincrasia con interés en la ganancia. Es decir, no se puede dejar de lado que buscan potencializar su rentabilidad aunada a una imagen positiva de ellos. Sustentada en una creencia católica, socializada familiarmente, de que ser católico es ayudar al prójimo mediante las limosnas o la dádiva. No es la idea de compartir su riqueza, sino de dar aquello que no quita, pero que sí va generar una nueva retribución, ya sea social, simbólica o material, —“si das, Dios te lo retribuye”. Por ejemplo, una de las hijas del

fundador es la presidenta de la fundación del banco de alimentos Maná, A.C. Esta fundación recibe todas las mercancías perecederas que desechan las tiendas Chedraui, para que se repartan en orfanatos católicos (en las casas de niñas y niños abandonados y conventos de monjas, principalmente). Filantropía que, sin duda, genera un valor agregado a la familia y a los negocios, sin merma para la empresa —“son bondadosos con el prójimo”, y tienen un alto valor católico. Otro ejemplo es la Escuela de Artes y Oficios fundada en 1987 y que a partir de 2008 se volvió una asociación civil:

[...] había la necesidad de que nosotros empezáramos a recibir de diferentes proveedores apoyo para poder seguir subsistiendo. Entonces la fundación, como es una Asociación Civil, subsiste digamos de otras entradas. Entonces, eh, se hizo, digamos, un cambio estratégico decidido por el director general del Grupo Chedraui, digamos, para poder recibir donaciones y la única manera era hacer una sociedad civil.<sup>44</sup>

Este cambio de razón social le permite ahora a la fundación participar en los programas de Redondeo, que consiste en que el cliente done el cambio sobrante de la compra en las cajas de las tiendas de autoservicio. El dinero que se recauda es donado a la Asociación Únete, que equipa con computadores a escuelas públicas del país. La ganancia es que la inversión ahora no le cuesta a la empresa, sino a los clientes, pero el que se potencializa como benefactor sin costo alguno es el Grupo Chedraui. Además, claro, de cumplir con su deber católico.

Otro aspecto importante es cómo la familia también busca generar sus propios cuadros profesionales y operativos bajo la ideología de la familia de negocios Chedraui. La forma en que opera es el otorgar becas a sus empleados ejecutivos en asociación con la Universidad Anáhuac. El programa de formación se basa en introyectar valores como son la lealtad a la empresa, la disciplina en el trabajo, la honestidad para con la empresa, valores que según ellos fueron los que practicó y dejó como herencia el fundador. Negocios, religión, filantropía: tríada de aspectos que al articularse en prácticas van construyendo la hegemonía del Grupo Chedraui. De

<sup>44</sup>Entrevista a la directora de la Escuela de Artes y Oficios en la ciudad de Xalapa, 2010.

esta manera las mujeres de la familia forman parte activa (en la propia planeación y en la práctica) de la estrategia de negocios.

La red de asociaciones filantrópicas (Fundación Chedraui, Atecah y Maná, A.C.) manejadas por las mujeres Chedraui se extendió hacia el gobierno (federal, estatal y municipal) y con los dos partidos políticos, PRI y PAN. Los beneficios y recursos económicos obtenidos vía estas asociaciones filantrópicas no son despreciables, en 2010 una sola organización recibió por parte del gobierno federal 20 millones de pesos.<sup>12</sup>

#### LA ESTRATEGIA POLÍTICA Y FILANTRÓPICA, UNA APUESTA A SER RECONOCIDOS COMO GRUPO HEGEMÓNICO

Las actividades filantrópicas realizadas y financiadas por los diferentes gobiernos (federal, estatal, municipal) tienen la finalidad de buscar legitimar su hegemonía en Xalapa, más allá del propio gobierno. Pero al mismo tiempo, servirse de éste en su beneficio. Así, la relación con el gobierno no se queda en una relación de dependencia exclusivamente para obtener financiamiento para sus obras de caridad, sino que buscan ser parte del gobierno, al aspirar varios miembros de la familia (tanto hombres como mujeres) a puestos de elección popular. Desde esta posición buscan beneficiarse y lograr que los identifiquen como parte de las redes del gobierno. Un ejemplo de cómo opera la articulación entre las asociaciones filantrópicas, los partidos políticos (PRI y PAN) y la búsqueda de la familia Chedraui de ser gobierno la podemos analizar en las siguientes prácticas. En las elecciones populares las asociaciones fungen como catalizadoras de votos para favorecer a un candidato en específico. Igual pasa cuando algún miembro de la familia aspira a algún puesto de elección popular. La forma de operar de estas asociaciones son igual a la de los partidos políticos, la gente que es beneficiada por estas asociaciones, deberán de votar por el miembro de la familia que esté conteniendo. Es así que esta familia empresarial articula una red compleja de redes políticas, religiosas, familiares, étnicas y filantrópicas que inciden directamente en la configuración de los negocios de la familia. Pero al mismo tiempo les permite constituirse como familia empresarial hegemónica, legitimada por esta articulación de dife-

<sup>12</sup>Dato obtenido del diario electrónico regional, <http://entornoveracruz.com>

rentes aspectos y códigos (culturales, políticos y familiares), donde la rentabilidad del negocio se conjuga con otras esferas de la vida (familia, religión, política, etnia) y no como producto de la eficiencia, la calidad o la alta productividad en las empresas.

Otro punto importante a señalar es cómo se configuran las grandes estrategias que definen el negocio. Sin duda, que las decisiones en los planes estratégicos participa la familia y cada uno cumple un papel. Los varones primogénitos, dirigen la empresa, el resto asume las direcciones o dirige subsidiarias. Las mujeres cumplen un papel importante, son la cara amable de la empresa, pero a la vez ingresan donativos, cautivan votos y legitiman su hegemonía con las prácticas altruistas que realizan. Es decir, la familia planifica, opera y vigila estrategias. En este sentido, podemos concluir que la familia define parte de las grandes estrategias empresariales y que su expansión se ve mediada por la posible participación de un miembro de la familia o amigo cercano. Es así que el código de lo cercano, acuñado por el fundador de sólo invertir en el pueblo o con la gente cercana, con sus iguales, es rejerarquizado por los sucesores. Mantienen el principio de que el negocio es para la familia, sólo que ahora la familia se amplía y con esto los negocios.

#### CONFIGURACIONES ESTRATÉGICAS Y LA CONFIGURACIÓN SOCIOTÉCNICA

Señalamos al inicio de este apartado que se puede hablar de un antes y un después del fundador. El primer momento, la visión del fundador se basaba en los principios del tendero. Esto se manifiesta en la expectativa que tenía del negocio que respondía a invertir y expandirse sólo con lo cercano, con lo conocido, donde estuvieran los amigos, la familia (el tendero sólo vende a los del barrio, a los amigos, a la familia). Un directivo de la empresa lo expresa así:

[...] Bueno yo le decía (se refiere al fundador), bueno porque de Xalapa sigue el Puerto de Veracruz (se refiere a abrir una nueva tienda), donde ya hay competencia, y yo le decía por qué, y él me decía bueno, porque es lo que nos queda más cerca.

No había una planeación estratégica, cuando se implementaba algo nuevo en la empresa (productos, procesos, etcétera), en la marcha se modificaba, ajustaba y por lo general los resultados eran a corto plazo. La estrategia del negocio se reducía a obtener utilidades mediante el aumento de las ventas (crecimiento). No había una visión estratégica de largo alcance, aunque sí la ambición de obtener más negocios y con esto más rentabilidad. Las decisiones estratégicas eran autocráticas, basadas en el sentido común, tal como lo narra el mismo directivo de la empresa.

[...] Anteriormente no había un plan definido, las decisiones, pues fueron decisiones de sentido de común, la compañía se ha sustentado por mucho tiempo en este tipo de decisiones de sentido común, de análisis económico básico y también de mucha vocación empresarial [...].

La relación con los trabajadores que en principio pareciera patrimonialista, “es el supuesto padre que ve por ellos”, les da trabajo y por lo tanto le deben lealtad y agradecimiento. Es decir, el fundador no finca su relación con los trabajadores como una relación laboral, donde el trabajador realiza un trabajo que debe de ser remunerado de acuerdo con su categoría, que debe de establecerse un horario (ocho horas como lo marca la LFT) y definir las tarea a realizar. Por el contrario, para el fundador, toda relación de trabajo se basaba en el principio de lealtad, sumisión y obediencia. Así, el agradecimiento por ser beneficiarios de la bondad (dádivas) del patrón al darle un trabajo, se encuentra el código religioso (católico) presente en gran parte de las acciones de este empresario. De esta manera, los horarios responden más a las necesidades de la empresa que a las establecidas por la ley; el salario se fija a discreción y no como resultado de una negociación colectiva. Cuando hay negociación, finalmente es el dueño-director quien realmente establece el monto. Si bien se contaba con un sindicato, éste funcionaba a favor de los intereses de la empresa. No se daba capacitación, se aprendía en el día a día del trabajo. El trabajador realizaba diferentes tareas (polivalencia salvaje) según las necesidades del patrón, el salario de los trabajadores era bajo. Uno de los códigos más fuertes, y que perdura en la actual generación, es el de la desconfianza hacia los trabajadores (siempre hay la idea de que los engañan, que no trabajan lo suficiente). Esto se extiende a cualquier persona que preste sus servicios y no forme parte de la densa red familiar. La estructura organizacional era básica,

vertical y por lo tanto jerárquica, siendo los hijos quienes definían el camino a seguir, no existían los manuales de puestos, ni de procedimientos. Los directivos y gerentes se habían formado con base en la experiencia al interior de la empresa. La compañía prácticamente no contaba con tecnología para realizar el proceso administrativo (todo lo contable se hacía manualmente, desde las pólizas, buscar los abonos, sólo se usaba una máquina mecánica). El sistema de distribución y comercialización tampoco contaba con tecnología de punta. Toda inversión era restarle ganancia. De esta manera los hombres de negocio de la familia Chedraui no fueron socializados en la calidad en el servicio, en la mejora continua, la eficiencia y la competitividad.

El fundador y sus hijos basaron su crecimiento en lo cercano, esto implica también a los políticos, amigos, gobiernos, Iglesia. Se benefició y se sirvió de ellos, creció económicamente, obtuvo poder y logró el reconocimiento de la comunidad empresarial xalapeña. Estableció una disciplina familiar en los negocios (lealtad familiar). Se puede decir que configura una visión del negocio de supeditación al Estado (Hernández, 2004). Esto quiere decir que se busca un incremento en la utilidad, mantiene una relación con el Estado de beneficio y supeditación y una cultura del negocio basada en la visión del tendero y de relaciones patrimonialistas. Esta configuración la reprodujeron los hijos, y fue hasta con el nieto que se logra el paso de una empresa familiar con visión de tendero a una empresa “profesionalizante”. Pasemos a mostrar este engarzamiento de códigos en las estrategias.

#### REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA, CORPORATIVA Y FINANCIERA: UNA NUEVA VISIÓN EMPRESARIAL

A mediados de la década de los noventa, México pasó por una crisis importante, esto obligó a una parte de las empresas mexicanas a reestructurarse o morir. En el sector del comercio, específicamente, la competencia se intensificó entre Wal-mart, Soriana, Aurrera y Gigante. La empresa Chedraui se encontraba estancada, los procesos de distribución y comercialización estaban obsoletos, las demandas de los consumidores no estaban siendo satisfechas y esto se manifestaba en las bajas ventas, Chedraui se reestructuraba o perecería. No podía mantener su rentabilidad basada en la configuración estratégica del fundador, lo regional no era suficiente para mantenerse en el mercado y obtener rentabilidad familiar. La compe-

tencia iba por más mercado y ellos se veían obligados a competir bajo las mismas condiciones. Es decir, la crisis, la competencia y la falta de modernización de la empresa —factores estructurales— impulsaron en parte a los Chedraui a iniciar una reestructuración amplia. Por otra parte, hay un recambio generacional, el nieto del fundador asume la dirección; las características del nieto son diferentes a las de sus antecesores. El actual director cuenta con una licenciatura y estudios de maestría, viajó por el mundo, lo que le brinda una visión de los negocios diferente a la anterior administración. Empero, fue socializado en familia con los principios y la doctrina del fundador: la familia, los amigos, el gobierno, los políticos, la etnia, la clase. En la concepción del negocio que era de control y vigilancia, traducido en las relaciones laborales y sindicales en una relación de trabajo de sumisión, obediencia, agradecimiento para con el patrón por darles la oportunidad de trabajar. Con un sindicalismo cuya negociación es simulada e impuesta por la empresa. Así, lo cercano es lo que definía la confianza para hacer negocios y nada más cercano que la familia.

Nos interesa por lo tanto conocer cómo se configuró la estrategia familiar de negocios, establecer qué se transformó, qué quedó y qué es lo nuevo en esta actual configuración estratégica empresarial.

## REESTRUCTURACIÓN DE LA CONFIGURACIÓN SOCIOTÉCNICA DEL PROCESO DE TRABAJO DE SERVICIOS

La reestructuración implicó varios niveles: la expansión de la empresa en el nivel nacional con la compra de Carrefour, el cambio tecnológico en el nivel de toda la compañía (corporativo, tiendas de autoservicios, logística, distribución, comercialización) y la bursatilización de la empresa. Estas estrategias impactaron de forma general a toda la compañía.

## ESTRATEGIA DE EXPANSIÓN

Un directivo define los momentos importantes de la nueva estrategia y el cambio de rumbo de la empresa

[...] Creo que serían tres momentos los que definen el nuevo rumbo de la empresa, uno es el momento en el que se decide explotar a la compañía con una filosofía diferente propuesta por el señor Antonio Chedraui. Éste es un punto importante, otro es donde se decide expandir, o sea el gran crecimiento de Chedraui realmente al nivel de abrir 30, 40 tiendas por año y viene a partir de que él (el nuevo director) toma la dirección general, es un parteaguas importante. Obviamente sobre la base hecha por su papá, por su tío, y los soportes hechos por su abuelo. Pero esto es un punto importante, el otro punto importante es la adquisición de Carrefour y el tercero es este SAP y todos son como momentos muy importantes [...] cuando surge realmente el cambio de visión que fueron con las tiendas con un proyecto de esta magnitud, buscando modernidad, globalización, de no tenerle miedo a la competencia.

El comienzo de la estrategia de expansión se dio con la adquisición de Carrefour en 2005, lo que significó la entrada hacia nuevos mercados de consumo diferenciados geográficamente de los del sur con los del centro del país, ya que las tiendas adquiridas estaban ubicadas estratégicamente en lugares habitados por clientes de clase media alta y alta. Las tiendas adquiridas de Carrefour correspondían a 29 tiendas de autoservicio, de las cuales se transformaron al formato de tiendas Chedraui, iniciando así la expansión del negocio. La adquisición de las tiendas Carrefour se configuró en torno a las redes étnicas, de amistad y de familia. Esta red entra en operación con el empresario Carlos Slim. Al inicio de la operación, Chedraui estuvo a punto de retirarse de la licitación; sin embargo, el apoyo del Grupo Carso les brindó las condiciones para acceder al paquete de tiendas Carrefour, un mando medio la refiere de la siguiente manera:

[...] primero nos dicen que no convenía a la empresa la compra de las tiendas Carrefour, porque el mercado no era benéfico para Chedraui, pero porque no tenía el capital contable necesario; luego, que el grupo no se había retirado de la licitación, entonces fue el Grupo Carso el que entró al quite [...].

Esta relación con sentido étnico y que repercute en los negocios, se visibiliza en el apoyo otorgado por el empresario Slim al facilitar el crédito financiero para la compra de las tiendas Carrefour. Directamente los directivos de primer nivel (familia) hablaron con el empresario, siendo Imbursa —empresa del grupo financiero de Slim— quien otorgara el crédito. El precio de la adquisición de las tiendas francesas no se dio a conocer oficialmente,

se habló de un estimado, sobre lo que pudo pagar la familia Chedraui, que fue cerca de 519 millones de euros. Uno de los gerentes de la empresa Chedraui, así contestó cuando se le preguntó cómo se dio la compra de Carrefour.

[...] Automáticamente de la noche a la mañana salió el Grupo y dijeron: “siempre sí”. Y se quedó con Carrefour. Es entonces cuando nos envían para las tiendas que compraron. Carso, entonces, le dio todos los financiamientos necesarios a Chedraui para poder adquirir la cadena francesa Carrefour, por medio del banco Inbursa. Slim le entró a la inversión, le prestó el capital, quedó como fiador en el crédito a Chedraui. Cuando se transformaron las tiendas adquiridas al formato Chedraui, estuvieron en la reconstrucción el grupo Carso y a muchos de nosotros siendo de Chedraui nos pagaba Carso.<sup>43</sup>

Es así, que para alcanzar el objetivo estratégico de posicionar a la empresa a nivel nacional y ser competitivo, se planean y aplican nuevas estrategias. Se decide reinvertir las utilidades de las tiendas, se inicia un proceso de construcción, se compran tiendas de autoservicio en quiebra para expandirse —esta estrategia es una de las principales llevadas a cabo por el Grupo Carso— y posicionarse en las zonas estratégicas en donde Chedraui no tenía presencia geográfica, que sería en el centro y norte del país. Para 2007 Grupo Chedraui ya tenía 112 tiendas en el país, aumentando a 142 autoservicios en 2009. En este mismo año los ejecutivos de Chedraui hicieron negociaciones con una empresa en quiebra para adquirir tres de sus tiendas en Baja California Sur, y transformarlas así en el formato de tiendas Chedraui. La estrategia de expansión nacional les ha funcionado, teniendo al día de hoy 154 autoservicios en México.

#### CONFIGURACIÓN SOCIOTÉCNICA DE LOS SERVICIOS CHEDRAUI. LA TECNOLOGÍA EJE DE LA REESTRUCTURACIÓN

Con la implementación de la estrategia de expansión y crecimiento de las tiendas, el director-nieto se vio obligado a la decisión de implementar tecnología de última generación. La nueva tecnología permitiría agilizar los procesos comerciales y de distribución en todas las tiendas, en logística y

<sup>43</sup>Entrevista al gerente de la Inmobiliaria del Grupo Chedraui, 2009.

al interior de los autoservicios, mantener el surtido de acuerdo con lo solicitado por el cliente. Pero además les permitía mayor control y vigilancia no sólo de los productos, también de los trabajadores,

La tecnología que se implementó es una plataforma de tecnología avanzada, llamada SAP es un sistema alemán. Esta tecnología trastocó al negocio en su conjunto (corporativo, direcciones, tiendas, centros de distribución y comercialización y a la operación). La planeación estratégica contó entonces con información en tiempo real. En el piso de la tienda, por ejemplo, se dio la automatización del flujo de mercancías en anaqueles, en bodega, en ventas, etcétera. A los ejecutivos les proporciona datos en tiempo real que les permite el constante flujo de la información y conocer el desempeño productivo de cada una de las tiendas del país, así como la eficiencia de la fuerza laboral y de los proveedores. La implementación de tecnología implicó una disminución tanto de costos de operación como de inventarios, la agilización en tiempo real de las órdenes de compra, la reducción de tiempo de las tareas administrativas y distributivas, que anteriormente pasaban por procesos muy lentos y burocráticos (el tiempo de realización de las tareas administrativas se realizaba aproximadamente en 20 días). Esta plataforma ayudó a estandarizar y automatizar las tareas comerciales, de distribución y logística del negocio, distribuyendo, operando el J&T. En este sentido, el establecimiento de esta tecnología implicó una reestructuración en la eficiencia de las tareas de planeación y comunicación entre los tres niveles organizativos de la empresa. A este proyecto se le conoce como “Proyecto Crystal”, el objetivo fue el de innovar todas las tareas de la compañía, disminuir los costos de operación, procesos operativos eficientes resueltos en tiempo real, control presupuestal vigilado en línea, disminución de adquisiciones sin sentido o erogaciones no presupuestadas, tener información en línea de ingresos y egresos para mayor control y vigilancia en los flujos de la compañía.<sup>44</sup> Control de los activos de todas las tiendas, control de adquisiciones de bienes y servicios buscando la centralización de algunas compras para obtener mayores ventajas para la empresa. Todo este proyecto estratégico traería consigo mayor rentabilidad, además del cumplimiento por parte de toda la base laboral de tiendas mediante reportes estandarizados entregados en tiempos determinados y en tiempo real, para

<sup>44</sup>Información extraída de los informes internos de la empresa, 2009 y 2010.

así contar con toda la información en línea. La empresa le apostó a desarrollarse con base en la adquisición de tecnología de punta de grandes volúmenes de mercancías, como lo hace Wal-mart.

#### RELACIONES LABORALES, CONTROL Y VIGILANCIA DEL PROCESO DE TRABAJO

En el piso del servicio (en las tiendas de autoservicio) también se trastocaron algunos aspectos de las relaciones laborales y del proceso de trabajo. En las relaciones laborales, se puede decir, prevalecen los principios introyectados por el fundador en cuanto a la visión que tienen de los trabajadores. Esto es, prevalece el código de desconfianza, de vigilancia y control, aunque las relaciones de trabajo están formalizadas mediante un contrato que avala un sindicato de la empresa o de protección. La tecnología ahora cumple una doble función, no sólo efficientiza el trabajo (estandarización del sistema logístico, compra, venta, distribución), sino que permite más la vigilancia y el control (tabuladores de desempeño, medición del tiempo y de la calidad del producto en la entrega, del llenado y reposición de los *stands*, puntualidad). Es decir, ahora hay más control sobre las tareas, sobre quién y cómo se realizan, quién falla. Se asume la polivalencia como mecanismo de suplir las ausencias y no como una técnica de calidad y productiva. Ahora hay un organigrama, definición de puestos y funciones que pueden ser alterados por la dirección o los jefes. Si bien la empresa cuenta con sindicatos, éstos operan como sindicatos de la empresa o bien de protección. El salario sigue siendo bajo (salario mínimo), no se pagan horas extras porque no contemplan el concepto como tal. Es decir, el tiempo extra que trabaja el operario, no lo es como tal para los directivos, es una forma de corresponder y demostrar su lealtad a la empresa, por lo que el horario de salida sigue sin respetarse. Tampoco se paga por productividad (entrevista a un ex trabajador de las tiendas Chedraui, bodeguero). Empero, esta visión del tendero patrimonial ya no es asimilada por los trabajadores, no ven a los dueños-directivos como padres protectores, sino como un abuso; así aparece la resistencia y con esto el sabotaje.<sup>45</sup>

<sup>45</sup>Entrevista a una cajera de las tiendas de autoservicios, 2009.

El rechazo por los trabajadores de esta política laboral de la empresa se manifiesta en el sabotaje vía el robo hormiga, el romper los empaques, el consumir la mercancía, en el ausentismo. Ya no hay una sumisión hacia el patrón. Los códigos que se mantienen con respecto a los trabajadores son los mismos que los del fundador, la desconfianza, el control y la vigilancia. Pero hay un código más que vale rescatar, la ideología de clase empresarial de sentirse con el derecho a usar y abusar de los trabajadores.

En 2010 el Grupo Chedraui ingresó a la BMV, una nueva reestructuración corporativa y financiera que lleva a la empresa a conformar un consejo administrativo, ya no basado en la red familiar, sino en profesionales, cambio que en este trabajo no se abordará, pero que es importante señalar.

## CONCLUSIONES

En el primer estudio de caso se muestra que la descentralización de las empresas aeronáuticas implicó un arreglo entre el gobierno y la transnacional, dónde no sólo entraron en juego las ventajas competitivas de la mano de obra barata, la fuerte inversión en infraestructura realizada por parte del gobierno federal y estatal, además del control de los trabajadores vía los sindicatos de protección o de empresa. También que en el momento de decidir sobre en qué país y estado de la República Mexicana se ubicarán las subsidiarias (todos ofrecen condiciones similares para la atracción de IED) entró en juego la evaluación de las gerencias (proceso subjetivo) sobre la cultura y su materialización en la forma de trabajar de los mexicanos, sobre los valores morales en el trabajo. Por ejemplo, China, a pesar de tener salarios más bajos que los de México, no les resultó ser un país confiable para invertir, porque tiene una “tendencia a copiar” y quedarse con el *know how* de las empresas. De esta manera, las transnacionales (en este caso Bombardier) evalúan en parte sus decisiones de descentralización desde la idiosincrasia de una cultura nacionalista y de superioridad étnica. Esta cultura es reflejada en México en el desprecio y desconfianza por los conocimientos de la población mexicana. Para estas transnacionales, México ofrece una fuerza de trabajo dócil, manejable y sin pretensiones de querer participar activamente en las decisiones de los procesos productivos, y para ellos (subjetivamente) los queretanos y el gobierno cumplían con esta condición

de la docilidad, aunque la desconfianza como parte de una moralidad acorde con sus valores y la calidad del trabajo de los queretanos, siempre está presente. Contradicción que lleva a establecer una vigilancia constante sobre los trabajadores y el trabajo desempeñado. En otras palabras, las ventajas competitivas de una mano de obra barata o la seguridad que da un gobierno y sus instituciones (control sobre el conflicto y los bajos salarios) o el estar conectados en red (flujo de información en tiempo real) no son suficientes para dar certidumbre, porque en la interacción con las estructuras, con los otros actores y ante ciertos códigos subjetivos y culturales e intereses, lo institucional y lo legal se ve rebasado por la capacidad de resistencia de los sujetos en situaciones específicas, con códigos con fuerte significado y que son resignificados y traducidos en acciones. En los extranjeros, la duda y el desprecio sobre las capacidades y cualidades morales de los queretanos los lleva al control excesivo; para los trabajadores mexicanos se traduce en demostrar que son buenos en su trabajo, aunque persista la duda por parte de las gerencias transnacionales. Ninguna institución o ley puede “controlar” la incertidumbre generada por una cultura nacional y reforzada por su propia idiosincrasia. Con relación a la configuración sociotécnica e industrial se encontró que las tareas que realizan los operarios son de ensamble; es decir, de poco valor agregado. Si bien los trabajadores cuentan con un mayor nivel de calificación y especialización (alta calidad y conocimiento de las piezas que ensamblan o manufacturan) a diferencia de la automotriz, sin embargo, no desarrollan tareas complejas y se puede decir que lo que define su trabajo es la calidad por encima de la cantidad. En Querétaro las empresas no realizan investigación y desarrollo (I&D), ni la integración de empresas locales a cadenas productivas de alto valor agregado. La configuración industrial de la aeronáutica no se conforma por empresas conectadas entre sí, pero sí comparten un modelo productivo toyotista-artesanal de ensamble (De la Garza, 2012). Las similitudes con la maquila grande de exportación son notorias. La calidad requerida en un automóvil también es alta. Hernández (2012) documenta cómo también para lograr la calidad de la industria de autopartes, las empresas cuentan con un mercado de trabajo interno segmentado, siendo los de mayor calificación los permanentes y con antigüedad, y son quienes realizan y sacan el trabajo productivo con la calidad requerida. Al menos podemos concluir, parcialmente, que hasta ahora y de acuerdo con los procesos que desarrollan los trabajadores de la aero-

náutica en México, son empresas de ensamble y requieren de un entrenamiento intenso, cuya certificación lo da la experiencia.

En el segundo caso, del Grupo Chedraui, vemos cómo las estrategias están marcadas por la familia y por el recambio generacional que da como resultado la reestructuración del grupo. En el modelo fundador la vigilancia y el control se vuelven parte central sobre la que opera la configuración sociotécnica del proceso de trabajo de servicios, podemos definir a ésta como una configuración sociotécnica del tendero, basada en la vigilancia y el control. Ahora hay una planeación estratégica que los lleva a una reestructuración general de la compañía. La expansión de los negocios rompe con lo regional para convertirse en una cadena nacional, se bursatiliza y profesionaliza la administración. Sin embargo, la reestructuración que implementó la empresa fue parcial y principalmente se dio en el nivel tecnológico, aunque también se dio un cambio en la organización (se establecieron manuales de puestos, organigrama, definición de funciones, aumento de niveles jerárquicos). Empero, la empresa sigue sin considerar la calidad y la eficiencia como elementos importantes a incorporar en el trabajo y con el cliente como parte de su estrategia. La comunicación se burocratiza, la vigilancia y el control se mantienen como base de las relaciones laborales y del proceso de trabajo, sólo que ahora es más sofisticado, ya no sólo es el dueño el que vigila, ahora también es el supervisor, el gerente y la tecnología, que además controla. No cambia la idiosincrasia e ideología con relación a la forma de operar las empresas y su manifestación en las relaciones laborales y sindicales y en el trabajo mismo. Las relaciones con la familia, con el grupo étnico libanés, con el gobierno y el Estado las mantiene y le permiten crecer y consolidarse. En otras palabras, se mantiene una idiosincrasia en la forma de hacer negocio, de con quién hacerlo, pero se amplía el espectro del crecimiento (expansión nacional y a Estados Unidos, creación de plazas comerciales, etcétera) y la modernización (implementación de nueva tecnología a todos los procesos). El Grupo Chedraui se conforma por un *ethos* familiar que los lleva a constituirse como líderes de la clase social empresarial dominante en el estado de Veracruz, logrando imponerse como familia empresarial hegemónica. Es decir, imponiendo una visión del mundo a través de una ideología conservadora, con principios desde la religión católica, resignificados y aplicados desde su condición de clase social-empresarial, con rejerarquización de valores de la cultura liba-

nesa y una cultura política asimilada a la práctica priista. La red de negocios que se configuró familiarmente fue en entorno de las tiendas de autoservicios, emblema histórico que da sentido e identidad a la familia.

En síntesis, esta administración representa la profesionalización de la actividad empresarial aunada a su legitimación como clase empresarial hegemónica, que les permitió acariciar la idea de que podían ser gobierno. Por lo que, en un primer momento nos permite hablar de una convergencia a una configuración familiar de estado patrimonial de Estado (Hernández, 2004). Esto es, conservar el patrimonio familiar con interés y gusto por la ganancia, profesionalizar la actividad empresarial —aunque esta profesionalización sólo abarca a los directivos, gerentes y algunos mandos medios, pero no en el personal operativo—. Buscan ser el gobierno, pero para obtener beneficios, imponer una ideología empresarial (clase hegemónica). Sin embargo, no pretenden definir el rumbo económico, pero sí mantener una relación con el Estado de supeditación con usufructo, sin importar el partido político que se encuentre en el poder. Esto nos lleva a definir finalmente la configuración estratégica como de familia patrimonial de supeditación al Estado (Hernández, 2003, 2004).

Los dos casos nos hablan de diferentes actores (empresarios-*top manager*, transnacional-nacional-familiar) y de procesos estratégicos diferenciados, y ambos son exitosos. Las instituciones son las mismas (mismas leyes, regulaciones, gobiernos, políticas). Las presiones a las que se enfrentan son las mismas (mercado, competitividad, costo, eficiencia) aunque con grados diversos de impacto; no es lo mismo la aeronáutica que las tiendas de autoservicios. Empero, en ambas influyen otros códigos, además del costo-beneficio en el momento de las decisiones, en ambas la cultura, la subjetividad y las relaciones de poder están presentes y son traducidos en sus estrategias de diferente manera. La cultura empresarial o gerencial la conforman no sólo con relación a la organización, a la familia, sino a su espacio de acción construido históricamente, con relación a sus propósitos, planes, estrategias y expectativas, con los factores estructurales que lo presionan en relación con los otros actores. Así, el actuar no es puramente el resultado de una decisión objetiva, ni de un elemento determinante (existen situaciones en que se imponga un factor sobre otro, pero éste puede cambiar ante una nueva situación), o una reglamentación exhaustiva y precisa, sino de una interpretación, de evaluar, discernir

y comprender el significado intersubjetivo de una situación, todo ello permeado por la cultura y las relaciones de poder (Hernández, 2003). Así, los espacios de acción y articulaciones estructurales y subjetivas tienen significaciones diferentes, así como sus rupturas. De esta manera podremos encontrarnos con una diversidad de sujetos empresariales caracterizados en parte por diversas subjetividades rompiendo linealidades ya establecidas (Hernández, 2003). Lo que no impide hablar de grandes configuraciones empresariales, conformadas a partir de su subjetividad, de la relación que establezcan con las estructuras, de sus acciones y relaciones entre actores.

## FUENTES CONSULTADAS

- ACKROYD, S., R. Batt, P. Thompson y P. Tolbert (eds.) (2010), *The Oxford Handbook of Work & Organization*, Oxford, Oxford University Press.
- ARTEAGA SILVA, Daniel (2011), Coordinador de la Ingeniería Aeronáutica en Manufactura de la Universidad Nacional Aeronáutica de Querétaro (UNAQ). Entrevistado en la ciudad de Querétaro, México.
- BARRIOS, Jatziri (2011), Líder de proyecto Aeroespacial de la empresa Especialistas en Turbopartes, S.A. de C.V. Entrevistada en la ciudad de Querétaro, México.
- BELLO, Carlos (2010), Director General de la Federación Mexicana de la Industria Aeroespacial (FEMIA). Entrevistado en la Ciudad de México.
- CASTELL, M. (1999), "Toward a Sociology of the Network Society", en *Contemporary Sociology*, vol. 29, núm. 5, pp. 639-699.
- (2004), *The Network Society, Across Cultural Perspective*, Northampton, Massachusetts, Edward Elgar Publishing.
- DE LA GARZA, T. Enrique (1998), *Modelos de industrialización en México*, México, UAM-Plaza y Valdés.
- (1998), *Hacia una metodología de la reconstrucción*, México, UNAM-Porrúa.
- (2001), "La epistemología crítica y el concepto de configuración", en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 1, enero-marzo.
- (2012), Discusión en el Seminario Permanente de Sociología del trabajo y la Empresa (SOTAEM).
- (2004), *Reestructuración productiva, empresas y trabajadores en México al inicio del siglo XXI*, México, FCE.
- Federación Mexicana de la Industria Aeroespacial (FEMIA) (2010), *Presentación de la Industria Aeroespacial en México*, documento interno.

- GUTIÉRREZ DE VELAZCO, Jorge (2010), Rector de la Universidad Nacional Aero-náutica en Querétaro (UNAQ). Entrevistado en la ciudad de Querétaro, México.
- HALL PETER A. y David Soskice (eds.) (2001), *Varieties of Capitalism, The Institutional Foundations of Comparative*, Oxford, Oxford University Press.
- HAYES, Carmy (2009), Directeur de Projets, Comité Sectoriel de Main-D'Ouvre en Aérospatiale (CAMAQ). Entrevistado en la ciudad de Montreal QC, Canadá.
- HERNÁNDEZ R., Marcela (2003), *Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales: tres estudios de caso en Aguascalientes*, México, UAA-Plaza y Valdés.
- \_\_\_\_\_ (2004), *La cultura empresarial en México*, México, UAA-Miguel Ángel Porrúa.
- \_\_\_\_\_ (2006), "Perspectiva sociológica de los actores empresariales", en Enrique de la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología*, Barcelona, UAM/Anthropos.
- \_\_\_\_\_ (2012), *Estrategias empresariales de subcontratación internacional. La influencia de las configuraciones culturales y subjetivas*, México, UAM-Plaza y Valdés.
- HON SAADA, Jacques, President & CEO, Association Québécoise de L'Aérospatiale (AQA).
- KAFYEKE, Fassi, Director Strategic Technology, Bombardier Aerospace.
- LABELLE, Pascal, Gerente de Recursos Humanos Bombardier Aerospace México. Entrevistado en la ciudad de Querétaro, México, 2010.
- LAJEUNESSE, Claude, President & CEO, Aerospace Industries Association of Canada (AIAC).
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Marcelo (2010), Subsecretario de Desarrollo Económico de la Secretaría de Desarrollo Sustentable (Sedesu) del gobierno del estado de Querétaro.
- MORGAN, Glenn (2010), "Understanding Multinational Corporations", en S. Ac-kroyd, R. Batt, P. Thompson, P. Tolbert, *The Oxford Handbook of Work & Organization*, Oxford University Press.
- NORTH, Douglas (1990), "Una teoría de la política basada en el enfoque de los costos de transacción", en *La nueva economía política: racionalidad e instituciones*, Buenos Aires, EUDEBA.
- PÉREZ FUENTES, Federico (2010), Director Académico de la Universidad Nacional Aeronáutica en Querétaro (UNAQ). Entrevistado en la ciudad de Querétaro, México.
- PÉREZ HERMOSILLO, Edgardo (2010), Director del Centro para el Desarrollo de la Industria Aeronáutica (CEDIA) del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey ITESM. Entrevistado en la ciudad de Querétaro, México.

- PORTER, M. (1998), "Cluster and the New Economic of Competition", en *Harvard Business Review*, pp. 77-90.
- ProMéxico (2009), Plan de Vuelo Nacional, disponible en <http://www.promexico.gob.mx/work/sites/Promexico/resources/LocalContent/1095/2/Plan-VueloNacional.pdf>
- \_\_\_\_\_ (2010), [http://mim.promexico.gob.mx/wb/mim/perfil\\_del\\_sector](http://mim.promexico.gob.mx/wb/mim/perfil_del_sector)
- REGINI, M. (2000), "Between Deregulation and Social Pacts", *Politic and Society*, 28, p. 5.
- SALINAS ROLANDO, Javier (2012), "La configuración Industrial del sector aeronáutico en el estado de Querétaro", tesis de doctorado, México, UAM-I.
- SIMON, Hebert (1989), *Naturaleza y límites de la razón humana*, México, FCE.
- SMITH, Chris (2010), "Beyond Convergence and Divergence: Explaining variations in Organizational Practices and Forms", *The Oxford Handbook of Work & Organization*.
- SOTRAEM, Seminario permante, UAM-I, <http://www.izt.uam.mx/sotraem/>
- TORRES TELLO, Giovanna (2012), "Configuración de redes de negocios y de familia en la implementación de estrategias empresariales. El caso del Grupo Chedraui", tesis de doctorado, México, UAM-I.



## Construcción social de la ocupación, identidad y acción colectiva

Enrique de la Garza  
José Luis Gayosso  
Leticia Pogliaghi

### INTRODUCCIÓN

En las ciencias sociales, en especial en la sociología, la antropología, la psicología y los estudios organizacionales, la importancia de la identidad no ha sido una constante desde la constitución de estas ciencias (Dubet, 1999). Antes de los años setenta del siglo anterior, la preocupación por la identidad no era relevante porque el orden social supuestamente se mantenía normativamente y a partir de la cultura se interiorizaba en la personalidad y así se adecuaba a los estatus roles establecidos socialmente. Es decir, las personas ocupaban roles en la estructura social, cuyos estatus y funciones habían sido interiorizadas al nivel del inconsciente, aunque no dejaban de implicar también formas de aceptación voluntaria. Este circuito entre cultura, personalidad y rol supuestamente permitía la reproducción de la sociedad. De tal forma que, si se habló de identidades, su importancia era marginal en comparación con la función del sistema cultural. Esta identidad sería con el estatus-rol, aunque en el trasfondo se encontrarían las normas y valores culturalmente interiorizados. Por lo tanto, la identidad no era el origen de la conformidad con el sistema social, sino una de sus consecuencias y, en esta medida, era un tema secundario (De la Garza *et al.*, 2008).

Desde otras perspectivas, como la de los movimientos obreros, era frecuente remitir la acción colectiva de los trabajadores a niveles estructurales —por ejemplo, su situación de explotación—, las llamadas condiciones objetivas. Las subjetivas en la versión leninista se atribuían a la acción de las vanguardias, que llevarían desde afuera una conciencia de clase a la que no podían acceder los trabajadores por ellos mismos. De esta forma,

tampoco aparecía como relevante el problema de la identidad y su conformación, ésta era sustituida por la conciencia de clase y su origen estaba en las direcciones poseedoras de la ciencia de la historia. Hubo excepciones, una de las más relevantes fue la obra de Edward Thompson en donde este problema se plantea en forma muchos más compleja (Thompson, 1980).

Fue hasta la década de los setenta, con la emergencia de los nuevos movimientos sociales, en especial del movimiento estudiantil, cuando los estudiosos se preguntaron si en las ciencias sociales existían teorías sobre movimientos sociales y, en especial, de cómo se generaban identidades asociadas con la acción colectiva. Ni las soluciones normativas ni las de estructuras materiales proporcionaban una explicación de la emergencia de estos nuevos movimientos sociales. Las primeras, porque no había una explicación de cómo los casos desviados con respecto del sistema normativo podía en ciertas circunstancias volverse no sólo masivos sino crear su propia normatividad enfrentada con la del sistema social. Las explicaciones adaptativas de Parsons no dejaban de ser simplistas y poco adecuadas para explicar transformaciones rápidas, como sucedía con los estudiantes en revuelta. La segunda, porque no era posible adjudicar la movilización de este tipo de sujetos a su situación en determinadas estructuras materiales.

En el análisis de los nuevos movimientos sociales el problema de la constitución de las identidades aparecía como central, mediación entre el individuo y la acción colectiva. De esta forma, investigar la identidad se volvió un tema relevante en ciencias sociales, pero en un principio identidades para la acción colectiva y el movimiento social impugnador del sistema social.

Las respuestas vinieron de dos principales vertientes, una fue la del actor racional, perspectiva renacida que venía de la economía clásica y neoclásica, pero ahora aplicada a los sujetos sociales y su constitución. Desde esta perspectiva las respuestas eran fáciles de deducir de los propios supuestos del actor racional: individualismo y cálculo para decidir el curso de la acción. De tal manera que en el movimiento social el actor no dejaría de decidir individualmente y lo colectivo no sería sino la suma de individualidades a las que el cálculo de costo-beneficio podría hacerlas coincidir en entrar en movimiento social. La identidad no sería una convicción sino un recurso más que utilizan los actores para mejorar su juego. Sin embargo,

éste no fue el camino principal que siguió la discusión sobre identidad de los años ochenta a la actualidad, porque el racionalismo implicaba un cierre semántico derivado de supuestos fuertes como los mencionados que limitaban la exploración hacia otras opciones teóricas.

El camino principal fue inicialmente a través del paradigma de la identidad aplicado a nuevos movimientos sociales. Desde esta perspectiva se entraba en el movimiento social en búsqueda de identidad colectiva. Aunque permanecía el misterio de por qué la necesidad de esta identidad colectiva. Algunas corrientes sociológicas en su momento retomaron ideas de la psicología al hablar de necesidades existenciales, protecciones o seguridades ontológicas frente a la angustia existencial (Gidens, 1991), que a veces parecían reediciones del antiguo concepto de naturaleza humana, como veremos más adelante. Este camino psicologista fue el más seguro de llevar la discusión sobre la identidad a partir de los años ochenta del siglo pasado a verla como una autorreflexión de quién soy, del YO con respecto del Mí y del otro generalizado, habría pensado G. Mead desde inicios del siglo XX. Es decir, el definir como problema central el de la identidad con uno mismo vs. la fragmentación de la personalidad o la pérdida de sentido de la existencia. Este énfasis individualista en el problema de la identidad por este tipo de perspectivas se vinculaba con la decadencia del movimiento obrero ya para los años ochenta del siglo XX y la fugacidad de los otros movimientos sociales, además de la afirmación del neoliberalismo, en el plano de las relaciones económicas, con su impacto en las sociales y el sentido común de la gente. Esto es, en una visión del mundo no sólo individualista, sino del progreso por el esfuerzo individual y la deslegitimación de lo colectivo que supuestamente ocultaba ineficiencias y otorgaba privilegios no ganados con el esfuerzo propio. Estas reflexiones algunos las conectaron también con el proceso de individuación a partir de la descomposición de la sociedad feudal, la emergencia del capitalismo, recordando antiguas reflexiones de Weber o de Berger (1958). El vínculo con el psicologismo aparecía como si fuera natural; es decir, si lo que importaba era la identidad individual en el nuevo contexto neoliberal de competencia de todos contra todos, la respuesta de cómo se daba la identidad podría verse como un fenómeno puramente subjetivo individualista, producto de una autorreflexión. Para esto, antiguas terapias psicológicas y psicoanalíticas ayudaban a reforzar la idea de que las fragmentaciones en la identidad las podría resolver el individuo

a través de una reflexión consciente de su biografía y sus traumas, ayudado por el especialista poseedor de la teoría. Paradójicamente, el racionalismo no dejaba de compartir algunos de los supuestos mencionados, primero que la identidad es una construcción individual y voluntaria, pero en este último caso, a diferencia de las corrientes psicologistas mencionadas, resultado del cálculo costo-beneficio.

Sin embargo, había opciones al psicologismo, pero algunas de éstas habían quedado previamente canceladas como la de tipo estructuralista, fuera éste de tipo cultural o material. Se había vuelto ilegítima la concepción de un sujeto sujetado por las estructuras y la tónica era la búsqueda de libertad de elección, para unos como actor racional, para otros dotados de una psicología individualista, pero también resurgieron teorías de la agencia y las hermenéuticas. Las de la agencia, aunque supuestamente no ponían el acento en la estructura sino en la acción, bajo el supuesto de un sujeto producto de las circunstancias y, a la vez, productor de éstas, aceptaba muchas modalidades. La teoría del habitus de Bordieu, que no dejaba de arrastrar supuestos estructuralistas, a la de la estructuración de Giddens, con su concepto tan especial de estructura como normas que guían la acción y que se actualizan en las prácticas, aunque con poca claridad acerca del papel de la subjetividad, a la de Habermas en la que la subjetividad aparecía como mediación necesaria entre estructura y acción. En esta medida, las concepciones sobre la identidad iban desde aquellas por adscripción de clase, con sus habitus característicos, a la determinada por reglas actuadas inconscientemente, hasta aquellas que sí reivindicaban un papel activo y consciente del sujeto en su construcción.

Las recuperadas teorías hermenéuticas y postestructuralistas también entraron en la discusión. Una preocupación común fue tratar de escapar del psicologismo a la Dilthey, cuando el interaccionismo planteó que el significado que importa en la relación social es sólo el que está en la propia interacción; por tanto, que podía obviarse el que aparecería en la conciencia de cada individuo, o en la fenomenología de Schutz cuando distingue significado objetivo de subjetivo. Asimismo, son las tendencias del análisis del discurso que han buscado desligarlo de los actores concretos, de la subjetividad del que practica los actos de habla y el verlos como textos. Estas corrientes han hecho aportes importantes al tema de identidad; sin embargo,

son limitadas en sus concepciones sobre estructuras, casi siempre reducidas al mundo de la intersubjetividad, o al menos el acento se pone en este nivel. Asimismo, su aparente ventaja frente al psicologismo las hace eludir el problema del análisis interno de la subjetividad, porque no es necesario ser psicologista ni individualista para dar importancia a este nivel como mediación entre estructuras y acciones. Si hablamos de subjetividad no necesariamente habría que reducirla a lo individual, puede ser también una subjetividad social, propia de ciertos grupos sociales, en ciertos parámetros de tiempo y espacio. Además, introducir a la subjetividad no implica necesariamente reducir a la identidad a como aparece en el mundo interno de los sujetos, aunque éstos fueran vistos como sociales. Más bien el interés podría venir en el proceso de construcción de significados y, en esta medida, ese proceso no puede trascurrir sólo en la subjetividad sino en su relación con la cultura, con otras estructuras y sobre todo con prácticas. Es decir, una subjetividad diferenciada del concepto de personalidad del funcionalismo implicaría mayor capacidad de agencia del sujeto en cuanto a creación de significados y decidir la acción, sin desconocer la existencia de estructuras culturales, entendidas como configuraciones de códigos —morales, cognitivos, emotivos, estéticos— para construir los sujetos significados concretos a sus situaciones concretas, utilizando como cemento formas de razonamiento formales y cotidianas. De tal forma que la identidad no estaría nunca dada por adscripciones, sino sería una construcción social, pero una construcción que se alejaría del constructivismo, que podría verse como otra forma de subjetivismo, para incluir en esa construcción estructuras materiales y subjetivas, cultura como estructura, interacciones y acciones. De tal forma que la identidad sería una configuración que incluiría elementos materiales y subjetivos, no adscritos sino construidos por los sujetos sociales dentro de ciertos límites o espacio de posibilidades concreta para construir identidades concretas.

Una concepción como la mencionada es la que se encuentra en los estudios de caso del proyecto de investigación sobre “Trabajo no clásico, identidad y acción colectiva”, de donde se deriva este artículo (De la Garza, 2014). Esta concepción se opone a las otras ya mencionadas, pero en particular a la teoría de la fragmentación absoluta que manejan autores como Bauman y Sennet (De la Garza *et al.*, 2010). No resulta convincente que las identidades dependieran principalmente de la homogeneidad y permanen-

cia de las ocupaciones, en el mejor de los casos ésta sería una versión estructuralista pasada de moda y empíricamente no se puede demostrar tal fluidez del mercado de trabajo para la mayoría de los ocupados en todos los países actualmente. También esta concepción se opondría a las versiones psicologistas y subjetivistas mencionadas. A las primeras porque, aunque se da un papel a la subjetividad, importan por igual estructuras objetivadas y acciones. En las segundas porque no se coincide que la identidad sea pura construcción en el imaginario o en el discurso, sino que tiene componentes estructurales y prácticos que van más allá de las subjetividades y los discursos.

Es decir, en la construcción social de la identidad intervienen estructuras que escapan a la voluntad de los sujetos, pero también su propia subjetividad y sus prácticas. En esta medida la intervención del contexto, en parte estructural, en parte interactivo, es importante. De esta forma los parámetros de tiempo y espacio también lo son, y cuando se forman las identidades no tienen por qué persistir, como tampoco si se fragmentan tienen por qué permanecer así, sino que en términos de grandes grupos sociales puede haber etapas de ascenso o de descenso en la conformación de identidades colectivas. En el periodo actual, por tanto, no se puede hacer abstracción del predominio neoliberal, en la economía, en lo social y en lo cultural y que su establecimiento vino aparejado con dos fenómenos macro de amplia repercusión. Primero la caída del socialismo real y el desprestigio de la socialdemocracia con su intervención del Estado en la economía y su estado social, junto con la derrota histórica del movimiento obrero que se quedó sin utopía. Estos procesos macro se aparejaron con la construcción de estructuras nuevas que presionan a los sujetos sociales: la importancia del mercado y del sistema financiero, nuevas leyes laborales flexibilizadas, limitaciones a la seguridad social y fortaleza de las empresas frente a sindicatos debilitados. En fin, una flexibilización a favor de las empresas de los mercados de trabajo y los procesos laborales. El impacto en los YO individuales ha sido importante. De una seguridad anterior basada en la fortaleza sindical, en pactos corporativos o en legislaciones protectoras se pasó a la incertidumbre y la angustia acerca de la seguridad en el empleo y la capacidad de sobrevivir a partir de los salarios, la pérdida de fortaleza colectiva obrera, junto a la nueva cultura del capitalismo que ha fomentado el individualismo, vinculado también con la flexibilidad en los

trabajos. Sin embargo, esta individualización —que para las mayorías no es sinónimo de satisfacción— se ha traducido en miedo hacia el futuro y, a la vez, en egoísmo individualista frente a sus congéneres. Juega un sentido común ambivalente entre el miedo, la angustia sobre el futuro junto a la creencia en que flexibilidad y reestructuración son inevitables frente a las nuevas exigencias de mercados abiertos. Pero las consecuencias en el YO no son tan unilineales como lo piensan los Bauman y los Sennet. En la capa de trabajadores de altas especialidades, la inseguridad se combina con altos salarios y la satisfacción, aunque sea por corto tiempo, de haber sido los superhombres y *yuppies* exitosos por su propio esfuerzo. En la mayoría, la aceptación pasiva frente a la violencia del mercado —¿servidumbre voluntaria?— pero también el sentimiento de ser de los perdedores, que puede asociarse con fatalismo y desvalorización (Durand, 2014) aunque en contradicción con nuevas formas del odio clasista, pasividad con deslegitimación del orden social, fragmentación de identidades con comunidad de ser de los perdedores.

El sentimiento de ser una capa social amplia de los perdedores, cuando se ha juntado con condiciones estructurales extremas y una opción intelectual capaz de calar en las explicaciones de esa capa social y en la convicción son posibles alternativas, puede convertirse en fuente de identidad de clase. Es decir, no hay una fatalidad ante las pérdidas actuales de identidad e incluso fragmentaciones, aunque por lo pronto éstas aniden ante la ausencia de utopías creíbles por las masas, en que puede haber una mejor sociedad, en que pueden éstas constituir una fuerza que provoque virajes, que opaque el individualismo, los particularismos y el oportunismo y se conviertan en ideas de fuerza de un futuro mejor.

Es en esta línea que nos ha interesado investigar si el trabajo sigue siendo fuente futura de identidad y eje de reivindicaciones para superar la marginación, la precariedad y construir una mejor sociedad. En esta investigación sobre trabajo no clásico probamos que la identidad relacionada con el trabajo existe aún en trabajadores muy fluidos como taxistas (Pogliaghi, 2014) y vendedores ambulantes (Gayosso, 2014). Esto es importante para contradecir a las tesis pesimistas del fin del trabajo como fuente de identidad. Sin embargo, por ahora esas identidades encontradas con el trabajo, con su comunidad de trabajadores y, a veces con su organización, tiene un carácter gremialista, del grupo ocupacional e incluso dentro de un espacio

restringido. Estas identidades se reproducen normalmente en los casos estudiados en forma espontánea, aunque en el futuro pueden ser la base de indentificaciones más amplias, no sólo dentro del mismo gremio, que ya se dan por ejemplo en microbuseros e incluso entre taxistas o vendedores ambulantes, sino junto con trabajadores asalariados. Uno podría pensar que el impulso inicial podría venir de abajo hacia arriba, de los que no tienen nada que perder en condiciones estructurales extremas e incluso presentarse con mayor probabilidad entre no asalariados por las condiciones de control que priman en las empresas formales por parte de gerencias y sindicatos. Sin embargo, se trata de un proceso complejo, puesto que incluye niveles estructurales diversos, formas contradictorias en las configuraciones subjetivas y acciones. Porque el concepto actual de “los que no tienen nada que perder” no sólo debe referirse a la desprotección casi total, sino la inseguridad amplia y una servidumbre real o imaginaria a las clases dominantes que puede convertirse en su contrario, el trabajo como realización y como solidaridad.

Sin embargo, no queda resuelto el problema de la centralidad del trabajo en la conformación de identidades futuras pensando en la identidad inicial de los que no tienen nada que perder, porque podría adoptar la forma de la identidad de los precarios por sus condiciones de vida más que de trabajo. Para esto habría que volver a una tradición olvidada en los estudios del trabajo, el vínculo entre trabajo y economía política. Es decir, el privilegio en el análisis del circuito ampliado de acumulación de capital a escala global, que no lleve a estructuralismos ya superados, pero que tampoco independice a los sujetos de su ubicación en dichos circuitos. Una primera operación indispensable es revisar el concepto de producción material, dejar de verla como industrial (manufactura, extractiva, construcción), que sigue siendo importante, pero ha cedido su primer lugar a los servicios. En éstos el contenido relacional y simbólico se acrecienta, sin negar que ambos existan en la industria. Además de que no hay que entender por material sólo lo físico material, sino todo aquello objetivado que tienen una existencia separada de sus creadores. Con esta definición habría producciones simbólicas objetivadas —diseños, software, música. Relacionada con esta producción de servicios para el consumo personal o el de las empresas se encuentra la nueva capa de asalariados privilegiada —científicos, diseñadores, actores, expertos en mercadotecnia, corredores de bolsa—, que no

deja de ser una minoría dentro de los ocupados. La mayoría de la población del planeta está sujeta a la explotación, sea en forma directa al generar valores para otros como asalariados, o en forma indirecta como una parte de los trabajadores no clásicos (formales o informales) cuando son asalariados o por cuenta propia y producen bienes o servicios para la reproducción de los otros trabajadores. Impactan de manera indirecta la acumulación del capital al abaratar los costos de reproducción de la mano de obra. De esta manera cuentan en la valorización del capital a escala global.

Entre los trabajadores de los servicios, los hay que producen productos simbólicos separados de sus productores y consumidores como el software, pero también los que producen lo que se consume inmediatamente en el momento de la producción, cuando no se puede almacenar lo producido y se deposita en la propia subjetividad del cliente. Es decir, una parte importante de la producción de valor en la actualidad implica ciclos muy cortos entre producción, circulación y consumo y la necesidad de acelerar los procesos aumenta la volatilidad del valor y la incertidumbre del mercado opera en tiempo real. Sin embargo, aunque el valor generado en estos procesos es muy volátil y de corta vida, queda la ganancia del capital, los salarios de sus propios empleados o indirectamente a través de los ingresos de los que trabajan para la reproducción de estos asalariados. Cuando el circuito de acumulación pasa por las finanzas estos tiempos se acortan y grandes cantidades de valor se crean o destruyen de la noche a la mañana. Es decir, la volatilidad del capital aumenta la incertidumbre en la ocupación y en la capacidad de sobrevivencia de empleados y autoempleados. Esto los identifica en abstracto. Es decir, el trabajo abstracto da la potencialidad de la identidad, pero ésta no tiene la necesidad de volverse concreta. Lo más espontáneo puede aparecer en las capas más desprotegidas e inseguras como injusticia de la riqueza frente a la pobreza, pero en todo caso puede ser un punto de partida sensibilizador de capas menos precarias de trabajadores. Es decir, la posibilidad de la abstracción de las diferencias tampoco puede dejar de lado los sentidos comunes, aunque para llegar a niveles superiores de amplitud y profundidad en la identificación se requiere de una utopía creíble, de amigos compartidos y de enemigos claros, una utopía que incluya una argumentación convincente de por qué la sociedad tendría que cambiar y en cuál sentido.

Por lo pronto, en esta investigación ha quedado demostrado que las relaciones sociales cotidianas en estos trabajos no clásicos son fuentes de identidad, a veces fuertes y otras débiles relacionadas con el trabajo, junto a otras de individualismo y fragmentación. Pero que esto último no es una fatalidad, que el periodo neoliberal con sus reestructuraciones y promesas ha influido mucho como limitante para la constitución de identidades amplias. Sin embargo, el impulso neoliberal ya da muestras de agotamiento, en lo material para permitir crecimiento económico y de los empleos, y en lo subjetivo como ánimo de la gente y preferencias teóricas de los intelectuales. Sorpresas podríamos esperar en tiempos no muy lejanos.

#### LOS TAXISTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, TRABAJO E IDENTIDAD

(Pogliaghi, 2011)

En 2011, operan en la Ciudad de México más de 130 mil taxis con concesión legal, a la par que algunos irregulares o “piratas” y de coches particulares que ofrecen también el mismo servicio, pero sin concesión y sin la utilización del taxímetro para calcular el cobro del pasaje, conocidos como “taxis ejecutivos”.

Los taxistas pueden trabajar de manera libre, buscando pasaje y transportando sin un recorrido fijo ni una vinculación a alguna base o sitio. También pueden operar asociados a una base o sitio que prestan el servicio mediante espacios físicos autorizados donde el taxista recoge al pasajero, y que pueden o no contar con servicio de radio. La tercera forma de trabajar es bajo la modalidad de taxi turístico que es aquel que se ubica fuera de hoteles u otros lugares autorizados y que cobra tarifa convencional, no por taxímetro sino por distancia fija a recorrer.

Para 2010 son 1,943 sitios y bases habilitados (Secretaría de Transporte y Vialidad, 2010), aunque existen también otros no registrados, que son administrados por más de 300 organizaciones de taxistas, en su mayoría asociaciones civiles, aunque también hay sociedades civiles, sociedades anónimas, cooperativas, sindicatos y agrupan al 30 por ciento aproximadamente de los taxistas de la ciudad. Es decir, alrededor del 70 por ciento los

operadores trabajan de manera libre y no cuenta con una afiliación a ninguna agrupación gremial de taxistas.

Las relativamente pocas barreras al ingreso explican en parte por qué muchas personas al ser despedidas de un trabajo anterior o quienes aún no estando en condición de desocupación, pero consideran que sus ingresos no son satisfactorios, se integran al servicio de taxis. Sin embargo, es necesario para el ingresante contar con un recurso fundamental: dinero para adquirir un automóvil o las placas, o bien personas allegadas —especialmente familiares, amigos, compañeros de algún trabajo anterior— que brindan información de a quién rentarle y cómo acceder y de cómo desarrollar la ocupación, que también muchas veces colaboran con dinero para la inversión inicial.

Estas redes de confianza (Lomnitz, 1998) se vuelven fundamentales en un sector de actividad donde no existen canales formales establecidos para el acceso y la información, o el poder llegar a esa información suele estar limitado. Las recomendaciones y experiencias de personas cercanas suelen ser el incentivo para el ingreso, la fuente que provea el “saber cómo” realizarlo y en ocasiones también el contacto con quién pueda oficiar como arrendador del vehículo o quien facilite los recursos económicos necesarios para comenzar a trabajar.

Desde el punto de vista formal, el mercado del taxi tiene muy pocas barreras para el ingreso de trabajadores, aunado a una laxitud en la aplicación de la ley, específicamente el hecho de que puedan circular vehículos irregulares prestando el servicio, hace que el taxi opere como un nicho ocupacional que nunca llega a llenarse. Cuando ante la presión social, la necesidad de recursos o el apoyo político, en un momento determinado las autoridades públicas deciden regularizar irregulares, aumenta el padrón vehicular de taxis legales, pero en poco tiempo nuevos irregulares aparecen en escena.

Hay cierta regularidad en cuanto al motivo que lleva a ingresar a la actividad, la situación de desocupación y el pasar un tiempo buscando trabajo; o bien aunque no se encuentran desempleados, esa otra ocupación no les brinda el dinero necesario para cubrir sus gastos de reproducción o los del estándar de vida que desean tener.

Pero la facilidad para el ingreso y el desempeño de la actividad explican en parte que muchos de los taxistas no sean operadores de oficio y que

puedan encontrarse entre ellos personas ajenas al volante, como por ejemplo, los profesionistas. Sin embargo, es usual que aquéllos con una formación formal mayor que ingresaron a la actividad como alternativa a no estar desocupados, la abandonen en poco tiempo. Esto sucede debido a que en la realidad los ingresos que pueden generar no son demasiado altos —o al menos no en el nivel al que estaban acostumbrados—, la jornada laboral es extensa y, muchas veces, el trabajo les resulta estresante.

En general, los taxistas trabajan seis jornadas a la semana, en promedio, entre 10 y 12 horas diarias. Trabajar esa cantidad de horas aparece como una necesidad. Si pudieran trabajarían menos horas, pero necesitan hacerlo si quieren obtener una cantidad de ingresos determinada. Pero otros deciden trabajar más, con el objeto de capitalizar, generar un ahorro, que les permita comprar el coche propio, las placas, nuevos taxis o abandonar la actividad y dedicarse a otra cosa.

Los montos de los ingresos obtenidos dependen de la cantidad de horas trabajadas —si se laboran más horas, es posible realizar mayor cantidad de traslados—, la ubicación de la base o sitio —hay zonas donde hay mayor afluencia de pasaje que en otras y, por otro lado, los sitios tienen tarifas mayores— y la condición de propiedad o no del vehículo —el chofer tiene un costo adicional al deducir de sus ingresos totales el concepto de renta del vehículo. A pesar de estas diferencias, lo usual es que les queden para ellos aproximadamente entre 200 y 300 pesos diarios y la mayoría no se siente satisfecha con sus ingresos.

Respecto de la cobertura de protección social, los operadores de taxis no cuentan con ninguna asociada a su trabajo, por realizar el trabajo bajo la figura de cuenta propia. En ese sentido, más de la mitad de quienes respondieron a un cuestionario declara no estar protegido. Otros tienen algún tipo de seguro, como el Seguro Popular, o figuran como dependientes en el seguro (Instituto Mexicano del Seguro Social o el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) de algún familiar. Sin embargo, la falta de protección social no es una preocupación primaria entre los taxistas, al menos no es lo que surge al indagar entre las problemáticas a las que se enfrentan vinculadas con su trabajo. En efecto, las problemáticas que surgen como principales son las inmediatas: los ingresos insuficientes, los aumentos constantes de los costos, la inseguridad y el tránsito.

La identidad colectiva se forja en torno a tres códigos principales vinculados con su actividad laboral, a los que los taxistas asignan significados particulares y que articulados generan sentido de pertenencia para con el trabajo, con la comunidad laboral y, en su caso, con la organización colectiva. Ellos son: el sentido de libertad, el saber trabajar y la apropiación del espacio de trabajo.

Si los códigos son analizados por separado podrían no hacer única a la actividad y a la identidad o identidades que se construyen, ya que algunos de esos elementos pueden compartirlos con otras ocupaciones. Es decir, lo que importa es la configuración que resulta de su articulación.

Trabajar por cuenta propia, lo que implica para los taxistas tener márgenes de autonomía laxos para la organización del trabajo, lo que se representa en el sentido de *libertad al trabajar*, de contar con el control para decidir cómo trabajar, del tiempo, de las relaciones sociales que se entablan, de apropiación (real o simbólica) del medio de producción resulta el código principal a significar. Porque la libertad es lo que para ellos los diferencia de los otros trabajadores. Ellos, al contar con esa capacidad de controlar su trabajo, pueden encontrar los aspectos positivos de su ocupación. Pero esos márgenes de libertad son por demás relativos, el control de manera alguna es absoluto, ya que múltiples elementos estructurales y las acciones de otros actores condicionan el autocontrol.

Entre los taxistas que son propietarios del vehículo que operan se presenta un sentido de patrimonio sobre él. Tener coche significa propiedad y, en ese sentido, son los propietarios del medio de producción. No dependen de nadie para trabajar y entonces se consideran autónomos o independientes.

Pero esa significación también se presenta entre quienes rentan, aun sin ser propietarios del medio de producción. Esto porque ellos hasta cierto punto organizan su trabajo y no reciben un salario a cambio de sus labores. También son independientes y no tienen una sujeción estricta a un empleador.

En general, las definiciones propias que construyen los taxistas, lo hacen tomando como punto referencia abstracta al trabajo asalariado. Sin embargo, a pesar de que en ocasiones las relaciones de trabajo en el taxi pudieran asemejarse a ese tipo de relación —el chofer que paga una renta al dueño del taxi—, no lo son de manera estricta ni explícita. Menos aún

los sujetos implicados en tales relaciones las perciben de tal manera. En efecto, para todos, lo que se está desarrollando es una actividad por cuenta propia: es un trabajo autónomo que quien lo ejecuta tiene el control sobre el proceso de trabajo y no existe subordinación. Por lo tanto, tampoco un contrato laboral.

Sin embargo, esta relación de trabajo tiene ciertas semejanzas con una típica relación de trabajo asalariada, especialmente por el hecho de que el medio de producción principal —el vehículo cuando se renta— es propiedad de otro que no es quien lo utiliza. El trabajador utiliza su fuerza de trabajo para prestar el servicio. Sin embargo, no cuenta con un salario propiamente, mucho menos con los beneficios asociados a éste. Su remuneración es el dinero obtenido por la prestación del servicio luego de deducir los costos de operación y la cuenta diaria. Desde el punto de vista contractual estricta, sería una suerte de relación comercial. No obstante, dadas las características de la relación, y sobre todo por el desequilibrio de fuerzas entre los sujetos y la intervención del propietario del vehículo en la organización del trabajo y en la definición de las condiciones de prestación, existe un grado de dependencia del chofer para con el concesionario en la organización del trabajo.

Todo esto nos hace pensar en que no se trata estrictamente de un trabajo por cuenta propia cristalino. Puede pensarse como una relación comercial tal como los actores la consideran a la fecha, pero también como una relación laboral encubierta o como una figura híbrida. Existe una sujeción económica del chofer para con el propietario, al ser el medio de producción propiedad de otra persona y sin él no pueden generar los ingresos propios, sumado a que por el uso de ese medio de producción debe pagarse una cantidad de dinero, esa dependencia existe.

Entre quienes son propietarios del medio de producción y los que no, podemos afirmar que existen diferencias tanto en condiciones de trabajo como en la apreciación subjetiva sobre el trabajo. Quienes son propietarios tienen una estabilidad mayor en la actividad, una antigüedad mayor y una propensión mayor a no abandonarla para irse a trabajar como asalariado en una empresa. Además, ganan un poco más de dinero que los que rentan el taxi. Pero son ellos quienes se encuentran más inconformes con lo que obtienen y con las tarifas vigentes. También entre los propietarios encontramos una tendencia mayor a organizarse colectivamente, o al me-

nos a incorporarse en una agrupación de taxistas para trabajar en bases o sitios.

Sin embargo, en ocasiones, algunos choferes cuando se refieren o piensan en la persona a quien rentan el coche, lo nominan como “patrón”. Pueden considerar o no al otro como un empleador, no autodefinirse como “trabajadores”; sin embargo, las relaciones sociales que se generan alrededor de la renta configuran una relación de trabajo que no es propiamente la del trabajador por cuenta propia, aunque tampoco la típica asalariada. Sin embargo, hasta cierto punto las tensiones o diferencias de clase propias de esta actividad se matizan por una identificación común, todos son taxistas.

Para todos estos trabajadores el taxi ofrece ventajas que en la relación de dependencia típica no podrían tenerse: salir a trabajar y volver con su cuenta, poder conocer gente de todo tipo, platicar de cualquier tema con ellos, en fin, sentirse libres. En efecto, la referencia a la libertad es más que frecuente.

La identificación como autónomos y la distancia que observan respecto de los trabajadores asalariados, tanto en el caso de los choferes como de quienes son propietarios de vehículo y lo manejan, tienen otra implicación importante. En la gran mayoría de los taxistas no hay una consideración de que los derechos laborales podrían ser aplicados a ellos. En efecto, los derechos y deberes que garantiza la legislación nacional son vistos por los taxistas como privativos de los asalariados y, por lo tanto, allí ellos no tendrían que ser incluidos. Esto vale tanto en el nivel individual, como por ejemplo para el acceso al goce de un seguro de salud, como en el nivel colectivo; es decir, desde su óptica los taxistas no podrían tener un sindicato que los represente a todos. Algunos taxistas que si bien plantean la necesidad de la conformación de un gremio que incluya a una cantidad mayor de taxistas que las agrupaciones actuales, en general piensan en la conformación de una asociación civil.

En síntesis, el hecho de que los taxistas se consideren autónomos y que esto sea considerado por ellos como algo positivo, por poder organizar su trabajo, no significa que no existan controles a éste, y aquéllos provienen de distintas fuentes. En primer lugar, las regulaciones estatales al transporte y al tránsito definen quién puede trabajar y quién no —al menos legalmente—, las tarifas, por dónde y cómo se puede circular, las sanciones

en caso de incumplimiento, entre otras cuestiones. En segundo lugar, los usuarios también controlan de cierta manera el trabajo. La manera más explícita de la intervención de los pasajeros es al fijar la distancia de recorrido con pasaje o al indicar el trayecto que desea que se realice —e incluso la velocidad—. El pasajero forma parte del propio proceso de producción o, dicho de otro modo, del servicio que se está prestando (De la Garza Toledo, 2008). O también, en un nivel de mayor agregación, los pasajeros también influyen en el control del trabajo, por ejemplo, los taxistas deben trabajar en zonas y horarios con mayor demanda de servicio, si quieren tener mayor posibilidad y volumen de trabajo. En tercer lugar, la dinámica del tránsito vehicular también imprime algunos controles al trabajo. El tránsito vehicular, las formas de manejar de particulares y de otros transportistas hace que un taxista no pueda circular a la velocidad y el lugar por donde le gustaría. En todo caso, él tiene que generar las habilidades necesarias para sortear los obstáculos y poder trabajar de una manera aceptable.

Sin embargo, los controles, al no ser absolutos, no definen completamente la forma de trabajar, aunque sí la limitan. No obstante, los taxistas siempre tienen un margen de acción y buscan la manera de arreglárselas para minimizarlos y ser ellos los que ganen espacio de control. Y en ese proceso es donde ellos consideran que son autónomos y tienen control sobre el trabajo. Es decir, a pesar de que existen controles, para ellos no son absolutos, porque pueden sortearlos. Por ejemplo, para el caso de las tarifas, los taxistas alteran el taxímetro o establecen una tarifa fija para recorrer una distancia determinada. Esto es ilegal y ellos son conscientes de ello.

Trabajar con un taxi no es sólo subir a un pasajero, manejar y dejarlo en destino. Realizar esa rutina que parece tan sencilla implica el despliegue de una serie de habilidades que los operadores deben desarrollar. Son, por un lado, una forma práctica de sortear los controles, por el otro, fuentes de orgullo para los taxistas. En efecto, a pesar de que en principio no se requiere una formación específica para ingresar a la actividad más que saber manejar, esto no quiere decir que los operadores no generen saberes específicos que sirven como diferenciadores entre ellos, entre “los de oficio” y “los transitorios”, o incluso también en la percepción de los pasajeros sobre los operadores.

Entonces la calificación puede pasar por el conocer la ciudad para saber por dónde conviene circular o dónde se puede conseguir pasajeros; estar al tanto de sus calles, cuáles se encuentran cerradas y por lo tanto no se puede circular; cuáles son los caminos más rápidos o cortos para llegar a destino; distinguir zonas peligrosas para no pasar por ellas o cómo debe manejarse allí para no ser víctima de algún delito. La calificación también puede reflejarse en el conocer los horarios en los cuales conviene trabajar o conocer la dinámica del pasaje —horarios y lugares donde es posible conseguir pasajeros— o identificar aquellos que pueden convertirse en clientes habituales y generar con ellos una relación que les permita consolidarlos como tales. Y una calificación adicional es el saber reparar el vehículo que manejan, ya que se ahorran dinero en taller mecánico y refacciones.

Pero no todos los taxistas cuentan con todas estas habilidades. Tenerlas o no nos permite dividir analíticamente a los taxistas en dos grupos. Por un lado, los taxistas de oficio que son —hacia dentro del gremio y para los clientes— quienes saben trabajar y son profesionales al volante. Incluso entre ellos hay quienes se desempeñan y se autodenominan “servidores públicos”.

Por otro lado, podemos reconocer a los taxistas temporales —aunque temporal no necesariamente signifique que permanezcan poco tiempo trabajando en el taxi. Estos taxistas ingresaron en la actividad porque no conseguían otro trabajo y no generan un mayor interés por permanecer en ella o al menos compartir ciertos códigos de conducta y maneras de prestar el servicio entre los compañeros y para con los pasajeros.

Pero el hecho de contar con todas o algunas de las habilidades precisas para desempeñar de manera eficiente la ocupación son las que definen el saber trabajar. Y para los taxistas, saber trabajar —es decir, contar con calificaciones para desarrollar el oficio y ser un buen taxista— es fuente de orgullo para ellos. Les confiere también satisfacción a los sujetos al sentir que dominan su trabajo.

Esos saberes, junto con el sentido de libertad al que aludimos antes, de alguna medida, contrarrestan los aspectos negativos del trabajo: las condiciones de trabajo (largas jornadas, pocas o ninguna prestación, ingresos en continua baja), la exposición permanente a posibles situaciones de inseguridad y violencia, el desprecio de algunos conductores particulares y pasajeros. Por lo tanto, en una ocupación donde quien la desarrolla se encuen-

tra socialmente desprestigiado, donde se suele considerar que cualquiera puede trabajar, donde “si no queda de otra”, si uno está desocupado puede ser taxista; es decir, que ofrece la posibilidad de cubrir las necesidades mínimas y además de manera inmediata, los taxistas encuentran en los saberes que implica trabajar el taxi —o al menos, para trabajarlo bien— un elemento diferenciador ante los demás y hacia dentro del gremio.

Por lo tanto, podemos sostener que el segundo código de importancia en la configuración de la identidad es el saber trabajar. Porque primero, estratifica a los taxistas hacia dentro del gremio; segundo, muestra un estatus diferente hacia los clientes y los clientes también los colocan en estatus distinto, y tercero, les permite ganar control en el trabajo.

El tercer código fundamental en la construcción identitaria de los taxistas es la relación con su espacio de trabajo —el espacio urbano, el espacio público, “la calle”—, la relación que se genera con él y las múltiples relaciones que en él se suceden. Existe una implicación mutua entre el taxi y la ciudad. El espacio urbano es el ámbito físico, relacional y de significación del trabajo para los taxistas. Las prácticas desarrolladas por ellos durante el proceso de trabajo impactan de forma diversa ya sea reafirmando, transformando o creando nuevas estructuras, interacciones y significaciones en el espacio urbano, en las personas que residen, trabajan o transitan por él.

En ese proceso dialéctico de influencia entre espacio y actividad laboral se construyen los significados sobre la ciudad en general y entre ellos algunos resultan de especial eficiencia en la conformación de la identidad de los taxistas. El uso del espacio público para su trabajo implica que el mismo trabajo da connotaciones particulares al espacio urbano. El número de taxis en circulación y su forma de trabajo afectan la congestión vehicular. Sus maneras de manejar muchas veces producen una reacción negativa por parte de otros conductores.

En el espacio público de la ciudad convergen múltiples actores con intereses diversos. Algunos son transeúntes, otros trabajan, otros utilizan y ocupan el espacio público para laborar, como los taxistas. Confluyen necesidades e intereses divergentes o convergentes y a veces opuestos que pueden llegar a convertirse en un conflicto. Las fuerzas con las que cuentan, su capacidad de presión y resistencia sobre la administración pública, hará que determinados actores hagan prevalecer sus intereses por sobre

los de los otros. En estas interacciones sociales, por lo tanto, también se construye el espacio urbano.

Y los taxistas no desconocen esa situación y en ocasiones es fuente también de orgullo y de importancia, ya que se consideran por ejemplo, “la primera imagen que un turista tiene de la ciudad”. Son ellos, no otros sujetos, los que introducen al foráneo en la estructura urbana y cultura de la Ciudad de México.

Para realizar su actividad laboral los taxistas ocupan el espacio público y ejercen un control sobre él que otros actores de la ciudad no pueden ejercer. Esa ocupación en parte es habilitada a través de las regulaciones legales. El Reglamento de Tránsito Metropolitano, específicamente, ubica a los taxistas —como prestadores de transporte individual de pasajeros— en tercer lugar en el orden de prioridad de utilización de las calles para la realización de desplazamientos. Ahora bien, las regulaciones por sí solas no determinan la manera de la ocupación, la utilización y menos aún de la apropiación que hacen del espacio público. A diario es común que los taxistas, en la búsqueda de pasaje, de llegar pronto al destino o por simple decisión personal pasen por sobre a los que la norma da prioridad. Y por sobre quienes vienen por detrás de ellos en ese listado también, los usuarios de transporte particular, por ejemplo. Pero no porque la regulación lo indique sino por las interacciones sociales que a diario se generan en la calle. En general, los transportistas consideran que tienen prioridad por sobre todos los demás porque ellos se encuentran trabajando. Es decir, en la ocupación del espacio público, desde su óptica, prima el derecho al trabajo por sobre algún otro, especialmente el de la movilidad de particulares siempre y cuando no sean ellos quienes están prestando ese servicio.

Ahora bien, al ocupar el espacio para trabajar, aunque habilitados legalmente, se pone en discusión una de las maneras clásicas de observar al espacio público. Por la apropiación que se da, pareciera que la calle tal como es utilizada por los taxistas sería algo más privado que público. Sin embargo, ellos no son dueños de la calle. Para ocuparla, tienen que entrar en disputa con otros que también la quieren, como los microbuseros, los vendedores ambulantes que se instalan donde un taxi quiere hacer base, con los conductores particulares, pero también entre los mismos taxistas. Y entre estos últimos el control que se quiere ejercer sobre el espacio es en el ejercicio de la actividad por la competencia por el pasaje o bien en el

uso de la calle para la instalación de las bases. Ese espacio público también se concesiona legalmente y desde ese momento el espacio público pasa a ser “propiedad” de la organización o de los taxistas que laboran en la base que allí se instala. Sobre ese espacio los taxistas sienten que sólo ellos tienen derecho, aunque los externos puedan no pensar lo mismo. Pero la habilitación legal o de hecho que se da para la utilización de ese espacio, hace que ese espacio se vuelva el lugar de trabajo —además del otro lugar por excelencia, que es el vehículo.

Alrededor del espacio ocupado, en el que laboran y viven a diario los taxistas se van construyendo significados en torno a la propiedad de ese espacio. Donde el espacio deja de tener esa calificación de público estrictamente para ser cuasi privado. Y en los recorridos diarios y en los espacios públicos que se van ocupando, se va creando un sentido de apropiación sobre la ciudad. Como trabajadores que prestan un servicio público, que pueden hacer uso del espacio “casi” a su placer, la posibilidad que esto les da para conocer distintos ámbitos de la ciudad, distintas personas, socializar con los usuarios, otros taxistas, otros transportistas y toda persona que pueda cruzarse en su día, hacen que el taxista sienta más suya a la ciudad y genere un apego construido entre el padecimiento, la admiración y el desdén por los aspectos negativos que ella reviste. La cara negativa de la ciudad se representa en los taxistas como los problemas urbanos que los apremian en su trabajo, en especial la inseguridad y el tránsito. Es decir, los problemas urbanos son para ellos problemas laborales.

En ese proceso se va generando entre los taxistas una especie de “ciudadanismo”, un sentimiento de pertenencia, orgullo y defensa de la Ciudad de México, que destaca los aspectos positivos a pesar de los perjuicios que ella pueda detentar. Es que en ese sentir de la ciudad, al estar viviendo la ciudad mientras trabajan, a los taxistas se les abre la posibilidad de socializar, de generar interacciones sociales que hacen que su trabajo se vuelva ameno.

Además, esa defensa y sentimiento de apego a la ciudad es desde otro punto de vista la defensa y sentimiento de apego al espacio de trabajo. En ese sentido, la ciudad se vuelve parte central del trabajo, no sólo en sentido estructural en tanto los taxistas utilizan sus calles para trabajar o que las normas de la ciudad regulan la prestación del servicio, sino que también se vuelve indisociable de la misma actividad de trabajar en sentido subjetivo.

El trabajo en la calle permite que se generen múltiples relaciones sociales con diferentes grupos de personas. Esas relaciones que se generan también son de especial importancia en la constitución del sentido de pertenencia. Conocer personas de diferentes clases sociales, poder relacionarse con ellas y generar vínculos de órdenes diversos particulariza a esta forma de trabajar. No en cualquier ocupación el trabajador entra en contacto con pasajeros y policías, con funcionarios públicos y transeúntes, con otros transportistas y con otros conductores de vehículos. Con otros taxistas también, pero el tiempo diario compartido con ellos es menor que con los demás. Y esas relaciones que se generan pueden ser armoniosas, pero también conflictivas. Esa multiplicidad de relaciones hace que se generen también percepciones positivas o negativas sobre el trabajo propio.

Y en las interacciones, los otros con los que se entra en relación también significan al taxista, a su trabajo y a sus organizaciones. Esos significados que los demás tienen de los taxistas también influyen en las significaciones propias de los operadores, aceptándolas, generando resistencias contra ellas y a veces confrontándolas. Es decir, se vuelven también elementos alrededor de los cuales también se va construyendo la identidad.

Estos tres códigos principales, ¿cómo se articulan para constituir el sentido de pertenencia colectivo? Lo hacen en el mismo ejercicio de la ocupación por el hecho de compartir similares condiciones de trabajo, maneras de trabajar, conflictos y relaciones sociales, aún cuando el desarrollo de la actividad laboral en general no implique el cara a cara entre los taxistas e incluso la mayoría de las veces ni se conozcan.

Esto no nos debe hacer pensar que existe una única manera de pertenencia. En efecto, existen heterogeneidades y contradicciones a las que ya hemos hecho referencia. Hay fronteras entre los choferes y propietarios; entre los taxistas de oficio y los temporales; y entre los taxistas libres y los que trabajan adheridos a alguna organización. También sería un error pretender mostrar una fragmentación total. Por ello es que hablamos de "identidades en plural". Y a pesar de las diferencias intergrupales, algunos significados son compartidos por todos: son todos "trabajadores libres" y "trabajadores al volante". Los códigos de la libertad, el saber trabajar y la apropiación del espacio se refuerzan de manera triádica conformando una configuración identitaria específica de los taxistas. Esa configuración les permite además construir la alteridad, construir un "otro", el diferente a los

taxistas. Que en los taxistas de la Ciudad de México es el gobierno. El enemigo es la autoridad gubernamental que tiene incumbencia sobre su trabajo; es decir, aquellos agentes que tienen injerencia directa con el taxi. Los funcionarios de la Secretaría de Transportes y Vialidad, del Instituto de Verificación Administrativa, inspectores y policías. Es decir, aquellos que los controlan y que les imponen reglas y sanciones. Entonces, la construcción del “otro”, del diferente y opuesto a “nosotros los taxistas” se realiza alrededor de las interacciones, negociaciones y conflicto (Giménez Montiel, 1997), que son para éstos las que impiden desarrollar la actividad laboral como desearían, con el máximo de autocontrol posible y con el menor costo económico posible.

LOS TIANGUISTAS, IDENTIDAD  
Y ACCIÓN COLECTIVA: LOS CASOS DEL CENTRO HISTÓRICO  
DE COYOACÁN Y DE EL SALADO EN IZTAPALAPA

(Gayosso, 2009)

El Tianguis Cultural de Artesanías de Coyoacán comenzó su formación a inicios de los años ochenta por un grupo de jóvenes que provenían de diferentes espacios de venta, ubicados sobre todo en la Alameda Central, la Zona Rosa y la Ciudad Universitaria, quienes se incorporaron a la venta de artesanías primero de manera dispersa y, posteriormente, instalándose de forma conjunta en el Jardín Centenario del Centro Histórico de Coyoacán.

El grupo inicial de comerciantes artesanos instalados estuvo conformado sólo por 20 personas, hecho que contrasta con los cerca de 400 hacia 1995 y a los 550 comerciantes oficialmente reconocidos en 2008, quienes se agrupaban en cerca de 20 distintas organizaciones gremiales, entre las que destacan la Asociación Nacional de Artesanos de Coyoacán (ANAC), la Unión Nacional de Artesanos Independientes 18 de Agosto, y la Organización de Artesanos Independientes “Manos que hablan”. Un dato relevante es que, actualmente, alrededor de un 25 por ciento se mantiene como productor artesanal y comercializador de sus propios productos, en tanto que el resto, un 75 por ciento, se dedica a la reventa de artesanías, de las cuales se proveen tanto en el centro histórico del Distrito Federal, como en algunos estados de la República.

En el periodo de existencia del tianguis, los comerciantes mediante sus organizaciones gremiales llevaron a cabo diversos acuerdos con la autoridad en turno con el fin de mantener cierto orden en su operación y así evitar un posible desalojo, cumpliendo con las normas mínimas establecidas en el Programa de Reordenamiento del Comercio en la Vía Pública (PRCVP). No obstante, en marzo de 2008 la autoridad de la delegación Coyoacán, encabezada por Heberto Castillo, decidió desalojarlos de su espacio de trabajo<sup>4</sup> dando origen a un proceso de acción colectiva por parte del contingente mayoritario de comerciantes, la cual se prolongó hasta fines del año 2009, momento en que alrededor de 250 vendedores fueron reubicados en el Bazar Artesanal Mexicano, una fracción más, principalmente de artesanos, fue instalada en la Casa del Artesano y otro grupo de comerciantes optó por continuar en resistencia hasta que lograron que fuera cedido por parte de la autoridad un espacio dentro del edificio delegacional.

En los 20 años de operación del tianguis se fue estructurando el espacio ocupado por los propios tianguistas, quienes laboraban en él solamente los fines de semana y días festivos, en una jornada de trabajo de 9 de la mañana a 10 de la noche. La cantidad de comerciantes aglutinados dentro del Jardín Centenario, primero, y después también dentro de la Plaza Hidalgo hacia el año 2008 fue de 559, de acuerdo con el último padrón levantado por la delegación.<sup>2</sup> Dicha dinámica de trabajo de los comerciantes no ha variado en lo fundamental a partir de su reubicación en septiembre del 2009, tanto en el Bazar Artesanal Mexicano y en la Casa del Artesano como en el patio de la delegación.

La mayoría de estos comerciantes concretaban —sobre todo en el periodo de auge del tianguis aunque luego cambió la situación dos procesos de trabajo distintos, pero complementarios. Por un lado, los fines de semana se dedicaban a la venta de las artesanías en el tianguis; por otro, durante el resto de la semana llevaban a cabo el proceso de producción de dichas

<sup>4</sup>En el mes de febrero de 2008 los artesanos de Coyoacán llevaron a cabo su primera movilización en contra del inminente desalojo del que serían objeto y del que tenían ya noticia por comentarios hechos por las autoridades de la delegación. Información publicada en el periódico *La Jornada* el 22 de febrero de 2008 con el título: "Protestan artesanos por la posible salida del Jardín Centenario".

<sup>2</sup>Según el documento emitido por el Gobierno Delegacional en 2006, donde se publica el Acuerdo firmado entre autoridades y comerciantes, después de una revisión y actualización del número de oferentes en los Jardines Hidalgo y Centenario del Centro Histórico de Coyoacán, la cantidad de integrantes era el siguiente: 1) Comerciantes con permiso 502, 2) Comerciantes con antecedentes pendientes de regular 17, 3) Comerciantes sin permiso 40, Total: 559.

artesanías en los pequeños talleres familiares que habían constituido para tal fin. Así, el perfil del vendedor del tianguis de artesanías, entonces, era también la de ser un pequeño productor. Situación que, al cabo de los años y con el aumento de la competencia interna y la introducción de mercancía no artesanal, se fue soslayando por parte de la mayoría de los integrantes del tianguis, quienes optaron por consumir los productos artesanales ya elaborados con el objetivo de revenderlos.

La situación a partir de la reubicación de los tianguistas a tres espacios cerrados y diferentes modificó sólo parcialmente sus condiciones de trabajo, sobre todo en lo que se refiere a las desventajas de trabajar en un espacio abierto: las inclemencias del tiempo y el esfuerzo de colocar y dismantelar el puesto. Pero, aspectos como la jornada de trabajo, la falta de seguridad social, y la incertidumbre legal del espacio que ocupan siguen estando vigentes.

Por otro lado, dentro de la gama de tianguis que existen en la Ciudad de México, y particularmente dentro de la delegación Iztapalapa, el tianguis de El Salado es considerado uno de los más grandes de México y de América Latina, pues abarca alrededor de cinco unidades habitacionales; en él laboran cerca de 12 mil comerciantes. Este tianguis fue creado en 1975 por un grupo de personas<sup>3</sup> que vendían cada miércoles objetos de segunda mano conocidos comúnmente como “chácharas” y una diversidad de productos de consumo para el hogar. Pero es a mediados de los años noventa cuando se incrementa considerablemente el número de comerciantes, así como se diversifica el tipo de mercancía ofrecida; sobre todo se comienza a introducir mercancía de carácter ilegal como piratería, fayuca y productos robados. Los fundadores del tianguis fueron pobladores reubicados en la zona oriente de la capital provenientes de vecindades y colonias marginadas del centro de la Ciudad de México;<sup>4</sup> un contingente importante de

<sup>3</sup>El tianguis se funda por un contingente de personas residentes de la Unidad Ermita Zaragoza y de la colonia Santa Martha Acatitla, teniendo con el transcurso del tiempo una amplia demanda de nuevos comerciantes provenientes de diversas colonias populares de Iztapalapa y de los municipios aledaños del Estado de México. En el año del registro legal del tianguis (1989), en la delegación Iztapalapa se encontraba registrada una cantidad de 3,900 tianguistas.

<sup>4</sup>La reubicación de diversos conjuntos de habitantes de vecindades y colonias marginadas del centro de la ciudad fue parte de un proyecto gubernamental denominado Programa de Habitación Popular en la década de los setenta, por medio del cual se construyeron diversas unidades habitacionales, sobre todo al oriente de la capital, que era una zona aún con poca densidad de población y con extensiones territoriales sin ocupar.

las personas reinstaladas residía en diferentes vecindades de las colonias Morelos, Tepito y La Lagunilla, quienes se dedicaban justamente a actividades de comercio en la vía pública,<sup>5</sup> en particular a la venta de objetos usados y chácharas, giros que de hecho eran los que predominaban inicialmente en el antes llamado Tianguis de Cárcel.

Los comerciantes de este tianguis se encuentran afiliados a la principal y más grande de las organizaciones de tianguistas de Iztapalapa: la Federación Nacional de Comerciantes e Industriales en Pequeño de la República Mexicana, la cual alberga a alrededor de 20 mil agremiados.

Generalmente, el tianguis de El Salado se instala semanalmente cada día miércoles por parte de la multiplicidad de comerciantes que arriban a vender provenientes de diferentes partes de la zona oriente de la capital, así como de los municipios contiguos del Estado de México, y una parte menor de los estados vecinos de Puebla, Tlaxcala e Hidalgo.

La complejidad del tianguis en cuanto al número de puestos y la cantidad y tipo de mercancía que se expende parecería suponer una situación de caos y desorganización generalizada en su interior; sin embargo, contrariamente a lo que comúnmente se piensa, dentro del tianguis existe una estructura de distribución y organización del espacio que de ningún modo es espontánea, sino que se encuentra dispuesta por quienes detentan el control directo sobre el espacio utilizado por el tianguis; es decir, la organización de tianguistas. La razón más importante de la necesidad de ordenamiento, por parte del mismo gremio, es que los espacios son limitados y altamente demandados por los comerciantes y organizaciones de tianguistas ajenos que buscan ampliar el territorio que controlan, por lo cual la vigilancia y la estructuración del tianguis es de vital importancia tanto para los usuarios de los lugares como para quien los gestiona y controla. Es decir, el territorio es un espacio de poder, de gestión y dominio de unos grupos sobre otros, por lo cual su cuidado y defensa constituyen la estrategia principal (Montañez y Delgado, 1998).

En el caso de El Salado, la distribución y asignación de los lugares de venta la realiza directamente el delegado,<sup>6</sup> que es el funcionario operativo de la organización.

<sup>5</sup>Información proporcionada por la licenciada Leticia González, administradora del Centro Social de la UEZ.

<sup>6</sup>La figura jerárquica del delegado tiene la función de administrar y llevar a cabo el control sobre el espacio ocupado por el tianguis y sobre la población que asiste a vender, así

Los tipos de comerciantes que se encuentran en el tianguis El Salado se ubican de acuerdo a quién o quiénes se encargan de atender el puesto que en la mayoría de los casos son los cuentapropistas; sin embargo, existen también casos en donde el encargado del lugar no es necesariamente el titular o “dueño” del puesto sino un empleado, el cual puede ser familiar, una persona contratada para tal fin o bien un arrendatario. De esta manera, dentro del tianguis se encuentran: *a)* el comerciante titular o propietario, encargado directo del puesto, situación en la que se encuentra la mayoría de los tianguistas; *b)* el comerciante ayudante familiar sin pago; *c)* el comerciante empleado que puede ser asalariado o comisionista; *d)* un arrendatario del titular que puede, a su vez, reproducir los tres primeros tipos; *e)* el comerciante sin lugar fijo cuyo espacio es rentado o prestado por algún conocido o familiar o asignado de manera fortuita por el delegado de la organización.

No obstante, en todos los tipos de tianguistas prevalece un conjunto de rasgos que comparten como comerciantes que son de la vía pública.

Para el caso de los comerciantes artesanos de Coyoacán, su espacio de trabajo se caracteriza por ser una zona valorada ampliamente por sus rasgos culturales e históricos, expresados en una estructura del espacio que conserva la traza de su asentamiento original como pueblo en la época colonial, por lo que su infraestructura arquitectónica tiene por sí misma un valor importante como patrimonio histórico. Lo anterior implica varias circunstancias, entre ellas, la de ser un espacio ampliamente visitado y rentado por el turismo nacional y extranjero, lo cual ha elevado en las últimas décadas el costo del uso de suelo, ello es importante para nuestro caso estudiado toda vez que justamente los comerciantes artesanos hicieron uso de una parte de la zona del centro histórico de Coyoacán para instalarse como tianguis sin estar obligados a pagar a la autoridad por el arrendamiento del espacio, más que sólo una cantidad simbólica. Lo anterior se suma a otra situación relevante: el sector social que habita en la zona, al cual se le ubica, por el nivel de ingreso y la posición social ocupada, como de clase media y alta, en particular abocada al ambiente artístico e intelectual. Ello configura el espacio del centro histórico de Coyoacán en el que sus habitantes poseen un grado de intervención importante en la

---

como de realizar el cobro de la cuota semanal al tianguista. Se le nombra delegado porque es el encargado directo del tianguis y el representante del gremio ante la autoridad.

definición de políticas urbanas concretadas por la autoridad, gracias a que el ejercicio de la ciudadanía suele ser mayor, así como el grado de representación política de los vecinos.

En el caso de Iztapalapa, y en particular de la zona en donde opera el tianguis El Salado, la situación es completamente opuesta al espacio del centro histórico de Coyoacán. La zona en cuestión se caracteriza por sus elevados niveles de precariedad, falta de servicios públicos y un grado importante de problemas sociales urbanos, principalmente la delincuencia y la desintegración familiar. Esta parte de la ciudad, aunque su poblamiento data desde la época prehispánica, es a partir de la segunda mitad del siglo xx cuando se masifica y se crean múltiples colonias y conjuntos habitacionales de carácter popular en donde tuvo cabida un amplio sector que había migrado del campo a la ciudad con fines de empleo. Lo anterior enmarcado con un abandono casi absoluto de los programas sociales gubernamentales, los cuales, desde su origen, se han implementado bajo un esquema clientelar y corporativo.

Un punto relacionado con lo anterior es el espacio de origen del que provenían los comerciantes que impulsaron ambos tianguis. Los vendedores artesanos residían (la mayoría de ellos) en colonias de clase media baja de la Ciudad de México, siendo la primera o segunda generación nacida en el Distrito Federal aunque sus padres fueran originarios de diversos estados del país con las condiciones económicas suficientes como para tener la posibilidad de concretar estudios en el nivel medio superior y/o universitarios, lo cual les permitió adquirir una cultura juvenil que era concebida como *contracultural*, la cual estuvo en boga justamente durante el periodo previo a la instalación del tianguis; es decir, la primera mitad de la década de los setenta. Esta contracultura expresada a través del "jipismo", es lo que orientó a quienes conformarían el tianguis de artesanías justamente a apegarse tanto al consumo como a la elaboración de productos artesanales como una forma de resistencia cultural ante las formas de consumo occidental, principalmente norteamericanas. Los comerciantes de Iztapalapa, por su parte, presentan lugares de origen diversos, una gran parte de ellos eran migrantes que provenían de varios estados del país y no contaban con la calificación laboral necesaria como para insertarse en el mercado de trabajo formal; otros, aunque ya contaban con un lugar de residencia en el Distrito Federal y la zona conurbada, sus condiciones de vida tenían bas-

tantes limitaciones, pues habitaban en la mayoría de los casos en colonias de nueva creación ampliamente marginadas, por lo que su inserción al tianguis correspondía a una estrategia de sobrevivencia; una parte más del grupo de comerciantes, aunque oriundos del Distrito Federal, habitaron inicialmente la zona centro de la ciudad, en vecindades y barrios populares como Tepito y la colonia Morelos, en donde ya se dedicaban a la venta de diversos productos, sobre todo de segunda mano. Estos últimos, al ser reubicados a diversas unidades habitacionales al oriente de la capital, no sólo se trasladaron físicamente sino que también llevaron consigo toda su raigambre cultural que habían acumulado como habitantes de esas zonas.

En este sentido, en el caso de los tianguistas artesanos, siendo caracterizados comúnmente como parte del sector de comerciantes informales que laboran en la capital, su emergencia no corresponde al mismo proceso de inserción en esta actividad del común de ese sector; es decir, a una estrategia de sobrevivencia económica, una forma de solventar sus necesidades materiales, sino a la elección voluntaria, pero construida colectivamente, que se fundó como una forma de expresión cultural y no sólo como una actividad de tipo económica. Por otro lado, los tianguistas de El Salado en Iztapalapa, en la mayoría de los casos sí optaron por la venta en tianguis como un medio de sobrevivencia económica, pues como se indicó, el contexto en el que se desenvolvían era de precariedad económica y social.

La forma en que en los comerciantes de ambos espacios concretaron la construcción social de la ocupación, entonces, estuvo condicionada por el espacio en donde optaron por instalar sus respectivos lugares de trabajo mediante el tianguis, así como por el origen social de donde provenían, lo cual permitió que unos concibieran la ocupación como opcional o paralela a otras actividades de índole académica, y los otros no pudieran representarla más que como un medio de sobrevivencia, por lo general, el único del que podían echar mano para solventar las necesidades familiares.

En la medida en que ambos tianguis se consolidaron y aumentó el número de integrantes, en los dos las redes sociales han sido fundamentales para su inserción. Aunque cabe señalar que en la situación de Coyoacán el incremento de nuevos comerciantes siempre estuvo limitado por los propios tianguistas artesanos, quienes desde un inicio decidieron impedir un crecimiento desmedido, pues existía en ellos la conciencia de que en el largo o mediano plazo la saturación de vendedores provocaría también un

incremento de la competencia en detrimento del ingreso general del gremio. En El Salado, en cambio, la limitación del crecimiento nunca dependió de los comerciantes sino de la organización gremial que, contrariamente a Coyoacán, su objetivo estratégico ha sido el de aumentar de manera significativa el número de afiliados. De esta manera, en el tianguis de Coyoacán el ingreso de nuevos comerciantes al espacio pasaba regularmente por el visto bueno de la asamblea de cada organización existente, para lo cual el aspirante estaba de antemano obligado a vender artesanías y, de ser posible, contar con el conocimiento en la elaboración de las mismas; en este proceso de ingreso, bajo estas condiciones impuestas por el gremio, se integró un número importante de familiares de los comerciantes que ya se encontraban establecidos, así como personas que mantenían con ellos alguna relación de amistad. En este caso, la red social gremial era la vía de acceso al tianguis, pero hasta cierto límite. En el caso de El Salado, la integración de nuevos miembros ha sido diferente. Para acceder a este tianguis se tienen al menos tres vías, en las que, no obstante, sigue siendo importante la intermediación de las redes sociales familiares o de amistad: la herencia del lugar y de la ocupación de padres a hijos; la compra del lugar al vendedor titular; el solicitar un lugar al delegado de la organización. La mayoría de los nuevos comerciantes, cuya entrada masiva ocurrió sobre todo a mediados de los años noventa del siglo anterior, ha sido mediante las dos primeras formas, sin encontrarse ningún tipo de limitación salvo el cubrir el requisito de afiliarse previamente a la organización de tianguistas. En ambos casos, la demanda para integrarse a los tianguis ha sido muy amplia por parte de un grueso contingente de vendedores, básicamente por el prestigio obtenido en los dos espacios dentro del mismo gremio como buenos centros de venta; es decir, como tianguis en los que la asistencia de la clientela es masiva así como el consumo de los productos que se expenden.

En Coyoacán, con la consolidación del lugar de trabajo que implicó el reconocimiento y la legitimación del mismo por parte de una clientela recurrente, los comerciantes que no se habían proyectado hacer de esta actividad su ocupación principal, optaron en su mayor parte por soslayar temporal o de forma definitiva su formación académica ante la necesidad de dedicarse a la venta y fabricación de artesanías de tiempo completo, lo cual también trajo consigo la posibilidad de integrar a grupos familiares

completos tanto en el espacio de venta como en los talleres familiares de artesanías; lo anterior en definitiva ancló a los comerciantes a la ocupación y al lugar de trabajo, pues pese a que las condiciones de trabajo continuaron siendo bastante limitadas, sus ingresos aumentaron considerablemente, mejorando sus condiciones de vida familiar de forma significativa. El conjunto de aprendizajes tanto en la venta como en la producción de artesanías motivó además que el comerciante significara su actividad como un medio de realización, más allá de ser la fuente principal de ingresos.

En la situación particular de los tianguistas de El Salado, de manera distinta, la permanencia en la ocupación se ha debido a diferentes circunstancias. Principalmente se destacan condiciones estructurales y subjetivas, entre ellas, la situación del mercado de trabajo urbano que impide por un lado el ingreso o reingreso de trabajadores que se han dedicado a la venta en el tianguis como único o complementario medio de ingresos, por otro, el nivel de cualificación de estos trabajadores, así como aspectos de índole sociodemográfico como la edad, el género, la situación familiar específica que representan fuertes motivantes para que el comerciante opte por permanecer en su ocupación. No obstante también, como se explicó, la existencia de comerciantes con una tradición familiar en la ocupación los predispone de algún modo para que hagan de este mismo trabajo su ocupación principal, la cual generalmente fue aprendida desde una edad temprana. En éstos, el grado de identificación con este tipo de actividad es más complejo y no se limita a un apego de tipo instrumental sino que existen diversos elementos culturales, como la tradición y la costumbre familiar de laborar en el tianguis, que generan en él un sentido de apego importante hacia su trabajo, el cual llega a denotarse como producto de la herencia familiar y, por ende, con un valor emotivo significativo.

Lo anterior nos permite de algún modo entender por qué, en un caso, la actividad se denota no solamente con un contenido instrumental sino también como proyecto de vida y afirmación de una visión del mundo que pretende ser opuesta a la cosmovisión hegemónica, conformando con esto una forma de identidad colectiva basada en un sentido de pertenencia con quienes se comparte justamente esta misma visión, un estilo de vida similar, y, sobre todo, el objetivo común de marcar una diferencia a través de su actividad de venta artesanal con lo que comúnmente se comercializa en la amplitud de centros comerciales formales e informales. Por otra parte,

los comerciantes de El Salado, dadas las condiciones de vida en la que subsisten, y que lejos de superarse se han agudizado en las últimas décadas, su actividad de vender en el tianguis sí corresponde en su mayoría con una estrategia de sobrevivencia, aunque permeada de códigos culturales, pero sin un planteamiento a largo plazo en el desarrollo de su ocupación. Salvo en el caso de los comerciantes cuya antigüedad en el trabajo es amplia o bien que son resultado de la herencia familiar del oficio. En esta situación, la identidad colectiva construida se funda en el sentir grupal de la coparticipación de una experiencia laboral y social común, en el hecho de que la comunidad laboral se encuentra en ese espacio y en esa ocupación atendiendo a una necesidad imperiosa de subsistencia, el fin del trabajo y la forma en que se ejerce implica el objetivo de satisfacer necesidades económicas que se conciben como imposibles o difíciles de concretar mediante otras actividades laborales. Y, si bien, como se detalló más arriba, no se le considere al trabajo en el tianguis como alienante sino, contrariamente, como una forma de afirmación de su autonomía y libertad, tampoco alcanza a ser significado por los sujetos como un medio de realización, el cual más bien encuentra en otros ámbitos como el familiar o el religioso, que a la vez son espacios en los que es posible también la generación de una identidad colectiva entre una parte del conjunto de tianguistas.

Por otro lado, entre los comerciantes artesanos, la particularidad de dedicarse a la venta de un solo tipo de producto les confiere una identidad en su ocupación como artesanos o como vendedores de artesanías (Ramírez, 2005), pero que finalmente confluye en el hecho de ser portadores de una mercancía que no se expende en cualquier espacio de comercialización, lo cual les permite autodefinirse como comerciantes con un carácter exclusivo, y en el caso de los que son fabricantes, su identidad hacia la ocupación pasa por la autodefinición como microproductores, soslayando su representación como simples vendedores de mercancías estandarizadas, con quienes establecen una enfática diferencia. Los comerciantes de El Salado, por su parte, la fuente de su identidad hacia la ocupación no se encuentra, como en el caso anterior, relacionada con el tipo de producto que expenden o cómo lo consiguen, sino por el prestigio que han logrado adquirir dentro del gremio de tianguistas de la zona, por laborar en un espacio como el tianguis de El Salado. Sobre todo porque se mantiene la idea entre el conjunto de tianguistas y de consumidores de la zona, que El Salado es un

espacio donde es posible, para quien trabaja en él, tener ventas abundantes por la cantidad masiva de clientela que asiste cada semana, lo cual se traduce en ingresos mayores a los que normalmente pueden obtener en el resto de los tianguis, de forma importante debido al conocimiento que ha obtenido el tianguista en la interacción con el consumidor, que implica saber atender sus necesidades de consumo; por otro lado, un elemento adicional es el valor que tiene para el comerciante el hecho de vender en un ambiente con el nivel de violencia que existe en la zona. El hecho de tener que enfrentar una situación de permanente inseguridad, en donde la presencia de la delincuencia es recurrente, como parte de su trabajo, le confiere al tianguista la idea de que, pese a dicha situación, el ser un trabajador habilidoso y experimentado le permite lograr el objetivo fundamental de su trabajo; es decir, vender sus productos para captar la mayor cantidad de ingresos posible. De esta forma la identidad con la ocupación se basa en el prestigio que el tianguista logra obtener por trabajar en este tianguis, y lograr conseguir la venta de sus productos de manera eficaz, pese a las condiciones de precariedad e inseguridad que prevalecen en él.

Una situación igual de importante que se presenta en los dos casos estudiados es el grado de interacción social que implica la realización de la ocupación de venta en el tianguis. Además de la posibilidad de autocontrol que tiene el comerciante sobre su trabajo, el poder intercalar las actividades productivas con las reproductivas, como el descanso, la formación o el entretenimiento, resulta muy valorado. Otro de los elementos cruciales en el trabajo del tianguista es el aspecto de la interacción, el cual ocupa un lugar predominante en la constitución de la identidad, tanto hacia el trabajo como con la comunidad laboral y el gremio en su conjunto. La interacción social que forma parte de esta ocupación implica la intervención de una multiplicidad de actores; de hecho, a través de este proceso interactivo es como se concreta el trabajo del comerciante y se estructuran las distintas formas de organización para el trabajo, así como para la defensa del mismo. Si hay algo que resarce las condiciones precarias de trabajo así como el carácter tedioso y monótono de la rutina laboral, son justamente los instantes de interacción en los cuales el comerciante puede concretar no sólo el intercambio comercial, sino también de concretar una interacción comunicativa y estrechar lazos sociales tanto con su clientela como con sus compañeros de trabajo y miembros de su familia. En el caso de Coyoacán

este tejido social construido en la cotidianidad con la clientela, además del valor emotivo que implica el estrechamiento de lazos de amistad, tuvo una función estratégica dentro del movimiento social generado por el gremio de comerciantes artesanos por la defensa de su espacio de trabajo, pues fue gracias al apoyo de la clientela cautiva, una gran parte de ella con relaciones de amistad con los comerciantes, que dicho movimiento pudo extenderse por un tiempo prolongado sin que la autoridad emprendiera un ataque frontal en su contra; en el caso de El Salado, las relaciones sociales establecidas dan lugar a un reconocimiento mutuo entre vendedor y cliente como parte de una comunidad que vive y se reproduce en condiciones de precariedad por lo cual se identifican ambos actores como necesarios uno del otro y como parte de una misma comunidad o de un sector social.

De esta manera, adicionalmente a los demás aspectos del trabajo del tianguista señalados, la interacción social concretada en estos espacios es una parte fundamental que da sentido a la realización y construcción de la ocupación, y al significado que el comerciante tiene sobre su trabajo, con lo cual equilibra de algún modo las carencias que subyacen y que mantienen en incertidumbre su actividad (Alarcón, 2008).

Por último, una situación que también se comparte tanto por los comerciantes artesanos como por los tianguistas de El Salado es su autopercepción e identidad de lo que son como trabajadores, en lo cual interviene de manera importante la cuestión del autocontrol sobre algunos aspectos de su trabajo señalada anteriormente como un rasgo que es común para la generalidad de los comerciantes de tianguis. En ambos casos, el significado que le otorgan los sujetos a su actividad y lo que representa para ellos es la de ser, por un lado, una actividad en la que han demostrado su capacidad para autoemplearse o para generar por sí mismos una ocupación que les ha sido negada por parte del mercado de trabajo formal establecido, tanto por su falta de acceso a empleos asalariados como por la elevada precariedad de los mismos. Esta actividad, a pesar del discurso vertido por los actores que se oponen a ellos, es considerada por sus protagonistas como honesta —en oposición a la representación de ilegalidad que es impuesta por los emporios comerciales. Por otro lado, el carácter de su actividad laboral les lleva a desarrollar un sentido de autonomía y libertad que, de igual forma, es general, por lo menos en los dos casos estudiados. Esta situación particular es ampliamente apreciada por los tianguistas, a tal grado de ser

el principal argumento que fundamenta la motivación del porqué elegir y permanecer en este trabajo. Es decir, la noción de “ser su mismo patrón”, que implica la negación supuesta de un control inmediato y dependiente sobre su actividad laboral así como la alienación del producto de su esfuerzo físico, es lo que da fundamento a su identidad colectiva como gremio. De tal forma que para los tianguistas, tanto de un espacio como de otro, su ocupación es la expresión, en mucho, de una respuesta generada como agentes sociales a una condición social desfavorable, de amplia precariedad social y laboral, por lo cual decidieron, en el momento en que se incorporan a la ocupación, y deciden en la medida en que la reproducen, asumir un comportamiento proactivo y autónomo en la definición de su quehacer laboral, lo cual sí es reconocido por ellos, independientemente de la amplitud o estrechez del espacio de posibilidades para la acción viable para cada uno de los contingentes de comerciantes que se han abordado. Todo ello conlleva un sentimiento de orgullo del comerciante de tianguis por la experiencia vivida de tener la capacidad para autoemplearse y construir y mantener un nicho laboral anteriormente no establecido.

Como se ha destacado, la convergencia en cuanto a los puntos arriba señalados por parte de ambos actores nos permite afirmar, en un nivel de abstracción más general, que la identidad colectiva de los tianguistas se ha constituido, y se constituye, como resultado de la experiencia del sujeto en su mundo de vida laboral y todo lo que a éste refiere. En ello tienen que ver de forma importante las interacciones sociales que establece, las estructuras bajo las cuales enmarca su acción y sus prácticas, y la configuración subjetiva que da lugar a la construcción de un sentido sobre su trabajo que le dota de seguridad y certidumbre en un ambiente que se caracteriza justamente por lo contrario: la incertidumbre, la inseguridad —en su sentido amplio— y por la contingencia en la reproducción de su actividad ocupacional. En particular puede hablarse de una identidad colectiva gremial fundada en una representación y significado de su trabajo como una actividad no alienante, en el sentido de que tanto su quehacer productivo cotidiano como el producto de éste le pertenecen, enteramente, a quien lo concreta; esto es, el carecer de un constreñimiento hacia su trabajo personificado en la figura de un patrón, al menos en el imaginario de los comerciantes, les permite definir su trabajo como una actividad autónoma, libre e independiente: *libre* por no estar sujeto, en apariencia, a coer-

ciones normativas con relación a su trabajo como el ingreso, el horario de la jornada, las formas de trabajo, el tipo de producto, etcétera. *Independiente*, debido a que no se encuentra bajo el mando de un patrón o directivo que le controle y condicione su trabajo como sucede con empleados y asalariados de las empresas formales, sino que la labor del tianguista se concibe por parte de éste como autoempleo o, en algunos casos, como una actividad *microempresarial*.

Y aunque la ocupación del tianguista diste en la realidad de ser completamente libre e independiente, en efecto, algunas de las características que persisten en ella nos lleva a afirmar que, aunque no se encuentra al margen de procesos de control por parte de agentes externos, como se ha explicado, el comerciante sí posee algún grado de control o autocontrol sobre la labor que realiza, aunque éste sea más bien limitado, entre otros factores, debido a las condiciones de trabajo precarias que lo caracterizan. En este último punto en realidad habría que señalar que el padecimiento de dichas condiciones hace necesario en el sujeto el dotar a su actividad de un sentido positivo que le permita desarrollarla eficazmente, pues de lo contrario, el impacto subjetivo sería tan grave como para generar un sentimiento paralizante de inseguridad, al punto de impedir su desenvolvimiento en el mismo. Es decir, al temor, la incertidumbre, la violencia, la precariedad manifestada en la falta de seguridad social para el trabajador y su familia, se le reviste en la subjetividad del sujeto como una parte del trabajo, pero paralelamente, esa situación de desventaja es significada por el trabajador como un reto al cual, como trabajador habilidoso en que es capaz de constituirse, a través de un comportamiento flexible y de adaptación, puede hacerle frente y entonces mostrarse ante los demás como un comerciante exitoso, lo cual le proporciona entonces cierto prestigio ante su comunidad laboral, reforzando de esta forma su identidad con la ocupación ejercida.

De esta manera, en este nivel existe en los comerciantes que fueron sujetos de estudio, un proceso de identidad colectiva gremial basada en su trabajo que es similar y compartida por todos aquellos trabajadores que se dedican a la misma ocupación: el hacer de su sede de trabajo el espacio público urbano, no de forma personal sino colectiva, el emplear una infraestructura simple y precaria de trabajo, el apropiarse del lugar de trabajo sólo de forma temporal —uno o dos días a la semana—, el carácter flexible de su proceso de trabajo que le permiten adecuar su práctica laboral a sus

propias necesidades personales, familiares o colectivas, el carácter del trabajo de ser esencialmente una labor basada en la interacción social permanente, la necesidad de constituir asociaciones gremiales como requisito para poder instalar el tianguis bajo el reconocimiento y aval de la autoridad, el constituirse también como un trabajo de índole familiar en el que la participación de los integrantes familiares, cuando es el caso, es importante para el desarrollo del trabajo dentro y fuera del espacio laboral, la capacidad de autocontrol por parte del comerciante hacia diversos aspectos de su trabajo que le permiten significarlo como una actividad laboral autónoma y libre y por tanto, no alienante, que les permite concebirse a sí mismos como “sus propios patrones”, el tener un interlocutor y más aún, un enemigo en común como lo es en ciertas coyunturas el gobierno, y de forma permanente, el gran comercio nacional y transnacional. Todos estos rasgos presentes en la actividad del tianguista permiten un reconocimiento amplio como gremio, exista o no un nivel importante de interacción y organización entre todos quienes lo conforman, pues como se ha sostenido en este trabajo, la construcción de la identidad no pasa necesariamente por el cara a cara sino que ésta puede construirse en un plano de segundo orden y estar fundamentada en la imaginación del *otro generalizado*, siguiendo a Mead. Por ello podemos afirmar que, en efecto, la identidad del tianguista se construye y se expresa de diversas formas, siendo las acciones colectivas públicas solamente una cara de ellas, y es más bien en su práctica cotidiana como el comerciante expresa su afirmación como trabajador de una ocupación específica y diferente a todas las demás: como un trabajador de tianguis, o sea como *tianguista*. Por encima de ello, no obstante, aún es posible percibir en el discurso del tianguista una identidad proyectada hacia el conjunto de lo que para el sentido común se expresa como comerciante informal, así como de otros tipos de trabajadores autoempleados, pues finalmente, se alcanza a comprender por parte de estos sujetos la serie de elementos que son compartidos comúnmente como un sector social más amplio, y del cual el tianguista forma sólo una parte: un contingente cada vez mayor de trabajadores que se encuentran al margen del mercado formal de trabajo, o al menos de forma paralela a él, pero cuya característica básica es que son trabajadores por cuenta propia, son constructores de la propia ocupación que desarrollan, lo cual puede expresar una capacidad de agencia de estos actores bastante relevante.

## CONCLUSIONES

De la síntesis de los casos de tianguistas y taxistas como trabajadores no clásicos, se desprende que en ambos existen códigos que tienden a la identificación, junto a otros que separan, individualizan y hasta fragmentan. Que todos estos códigos conviven en forma contradictoria y, dependiendo de las circunstancias concretas, predominan unos sobre los otros. En especial, frente a un enemigo del colectivo pueden predominar los de aglutinamiento que relegan a los que separan y convertirse en mediación de la acción colectiva, como sucedió con los tianguistas de Coyoacán. Sin embargo, resulta simplista atribuir la identidad colectiva solamente a la emergencia de un enemigo común, en el caso mencionado preexistían códigos de identificación con su trabajo como el sentirse vendedores-artesanos, en un espacio de relaciones cordiales con vecinos y clientes, y con organizaciones relativamente democráticas. La ausencia en el tianguis de El Salado de estas condiciones, limitó en su momento la capacidad de acción colectiva, cuando este tianguis fue agredido por las autoridades gubernamentales. También ha quedado constancia de los casos mencionados que la identidad no es un fenómeno puramente subjetivo, que depende de presiones estructurales. En el caso de los taxistas y de los tianguistas influye la conformación del mercado de trabajo, la falta de empleos dignos y el que la mayoría de los asalariados en la ciudad tengan condiciones precarias de empleo. Asimismo, influyen las reglamentaciones que para los tianguis y para ser taxista establece el gobierno de la ciudad. Otro tanto podríamos decir de las estructuras organizacionales de sus respectivos gremios, en taxistas muy laxas, en tianguistas de Cooyoacán participativas y en El Salado burocráticas autoritarias. La eficiencia identitaria de las estructuras estriba en sus implicaciones para las prácticas (una autoridad mucho o poco estricta con los taxis piratas o con el comercio callejero) y sus traducciones subjetivas en cuanto a lo restrictivo o libre de la actividad relacionada con las presiones estructurales.

Pero la identidad, como quedó demostrado en los casos analizados, toma la forma de configuración de códigos subjetivos de identificación con sus respectivas contradicciones. En ambos casos, el eje de las estructuras, relaciones sociales y formas de significación es el espacio público, y el concepto ordenador central el de apropiación del mismo por estos trabajadores.

Apropiación frente a la ciudadanía en general, y en especial frente a su supuesto representante en el gobierno. Apropiación que implica una débil reglamentación en el caso de los tianguistas o de la instalación de las bases de taxis, a lo sumo llevada a acuerdos o convenios de orden secundario por parte de autoridades administrativas, que no llegan a conformar leyes. Esta debilidad legislativa se traduce en pactos endebles que pueden romperse con cierta facilidad de uno u otro lado y desencadenar el conflicto social. Es decir, esa apropiación del espacio público debe ser vista como permanentemente en disputa, aunque también ordena relativamente los otros códigos que pueden contribuir a la identidad laboral. El espacio público tiene que ver con los conocimientos y habilidades para desempeñar el trabajo, en los taxistas el conocimiento de rutas, de horas pico, de lugares peligrosos; en los tianguistas aunque trabajan en un espacio fijo, a diferencia del taxista, el espacio de trabajo se desborda al barrio y a cómo relacionarse con clientes, otros vendedores y agentes diversos de carácter territorial. En el plano subjetivo, el aspecto central del espacio apropiado —las calles de la ciudad por los taxistas, las cuadras asignadas para el tianguis con todas sus interacciones— son las argumentaciones de por qué estos trabajadores pueden detentar ese dominio, que puede ir desde las cínicas de “porque podemos”, hasta las justicieras de porque tenemos que comer o las comunitarias de: “realizamos una función pública positiva para la ciudadanía”. Sin embargo, esta apropiación también tienen límites estructurales —tarifas de los taxis fijadas por la autoridad, cuadras que el tianguis puede ocupar también sancionadas por la autoridad gubernamental—, aunque sujetas a la presión, a la negociación o al conflicto. En otras palabras, la disputa por el espacio público que puede traducirse en apropiación relativa tiene detrás también la autoconcepción de este tipo de trabajadores como ciudadanos privilegiados para ocupar ese espacio, que se extiende a cómo son vistos por los ciudadanos.

Por otro lado, sobre ese espacio público apropiado se ubica la supuesta libertad de estas ocupaciones, de cómo realizarlas y en cuánto tiempo, así como la no dependencia de un patrón. Como veíamos, esta libertad, autonomía e independencia son relativas, porque hay reglas gubernamentales, de las organizaciones, de los compañeros de trabajo o de la ciudadanía que las restringen. Aunque detrás está la imagen negativa del asalariado de las empresas con trabajadores precarios en salarios y condiciones de trabajo,

pero también en arbitrariedad empresarial ante la ausencia en la práctica de sindicatos, entre los que el ingreso no dependería del esfuerzo laboral, a diferencia de los trabajos de taxista y tianguista.

Es en el espacio público en donde supuestamente se realiza el ideal de ser pequeño propietario, sujeto a reglas mínimas, que administra su tiempo y la forma de realizar su trabajo, el que permite vincular con dos códigos positivos de las culturas populares en México: la familia que puede participar en la red del trabajo y la sociabilidad con clientes, otros trabajadores y ciudadanos en general.

Las configuraciones subjetivas de identificación laboral —que comprendería con el trabajo como actividad, con la comunidad de trabajadores semejantes o con la organización gremial— entre taxistas y tianguistas tienen unos códigos comunes, especialmente la centralidad de la apropiación del espacio público, aunque con connotaciones diferenciadas por la flexibilidad de los taxistas en la “ciudad”, que los limita, con respecto de los primeros, en cuanto a la frecuencia de las relaciones cara a cara permanentes. Habría que profundizar en lo que implicaría esta volatilidad de las interacciones de los taxistas frente a la mayor permanencia de éstas entre los tianguistas.

También el orgullo del saber hacer en estos trabajadores está incrustado en el espacio público, porque es en éste donde se tienen las interacciones, es en éste donde se evaden los peligros o se negocia con actores diversos para salir adelante. Es en el espacio público donde se mezcla la producción del servicio con la reproducción de la vida cotidiana —trabajo con familia, amistades, amores u odios.

Sin embargo, hay diferencias entre taxistas y tianguistas, primero de un trabajador con un espacio móvil en la ciudad, frente a otro de espacio fijo aunque público de trabajo. En los de Coyoacán se añade un componente de orgullo del oficio que tiene connotaciones diferentes a los taxistas y a los tianguistas de El Salado. En los primeros, además de la capacidad de vender, se añade la de producir un objeto físico material con características artesanales, que a veces revisten de un hábito de lucha contracultural en contra de las grandes corporaciones, ideología que no está presente en los otros. Asimismo, se presentan diferencias importantes en la relaciones de estos trabajadores con sus organizaciones, presencia funcional real en taxistas, burocracia autoritaria en de El Salado y democracia participativa en Coyoacán.

Es decir, no es posible analizar la identidad sólo como fenómeno subjetivo —aunque finalmente ésta tenga que tomar esa forma— sin considerar las estructuras que presionan y las relaciones prácticas en que se inserta cada sujeto en particular. Lo que no evita que se puedan mencionar códigos compartidos que en condiciones de emergencia común podrían contribuir a una identificación como trabajadores más amplia que las particularidades de cada gremio. Lo cierto es que todos, sean cuentapropistas o asalariados, se autoconsideran trabajadores.

#### FUENTES CONSULTADAS

- ALARCÓN, Sandra (2008), *El tianguis global*, México, Universidad Iberoamericana.
- BERGER, Peter (comp.) (1958), *The Human Shape of Work*, Londres, MacMillan.
- DE LA GARZA, Enrique (coord.) (2011), *Trabajo no clásico, organización y movimiento social*, ts. I y II, México, UAM-Plaza y Valdés.
- , José Luis Gayosso y Saúl Moreno (2010), “La querrela de las identidades”, en E. de la Garza (coord.), *Hacia un concepto ampliado de trabajo*, Barcelona, Anthropos.
- et al. (2008), “Crítica de la razón parapostmoderna”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 13, núm. 19, pp. 9-38.
- DUBET, Francois (1999), *¿En qué sociedad vivimos?*, Buenos Aires, Losada.
- DURAND, Jean Pierre (2011), *La cadena invisible*, México, FCE-UAM.
- GAYOSSO, José Luis (2011), “Trabajo, identidad y acción colectiva en los comerciantes artesanos del centro histórico de Coyoacán”, en E. de la Garza (coord.), *Trabajo no clásico, organización y movimiento social*, México, UAM-Plaza y Valdés.
- GIDDENS, Anthony (1991), *Modernidad e identidad del Yo*, Barcelona, Península.
- GIMÉNEZ MONTIEL, G. (1997), “Materiales para una teoría de las identidades sociales”, *Frontera Norte*, 9 (18), 1-14, disponible en <http://www.laramabiblioteca.com.ar/transforcurr/GIMENEZ%20Materiales%20para%20ua%20teor%20de%20las%20identidades%0sociales.pdf>, consultado el 2 de marzo de 2008.
- LOMNITZ, Larissa (1998), *Cómo sobreviven los marginados*, 14a. ed., México, Siglo XXI Editores.
- MONTAÑEZ GÓMEZ, G. y Ovidio Delgado (1998), “Espacio, territorio y región: conceptos básicos para un proyecto nacional”, *Cuadernos de Geografía*, vol. VII, núm. 12, Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.

- POGLIAGHI, Leticia (2011), "La problemática del trabajo, la identidad y la acción colectiva en las taxistas de la Ciudad de México", en E. de la Garza (coord.), *Trabajo no clásico, organización y movimiento social*, t. II, México, UAM-Plaza y Valdés.
- RAMÍREZ KURI, Patricia (2005), "Ciudadanía y participación en el espacio local de la Ciudad de México", Ponencia presentada en el IV Congreso de IGLOM, México, 12 de noviembre.
- \_\_\_\_\_ y Miguel A. Aguilar Díaz (2006), *Pensar y habitar la ciudad. Afectividad, memoria y significado en el espacio urbano contemporáneo*, Barcelona, Antropos-UAM.
- Secretaría de Transporte y Vialidad (2010), [http://www.setravidf.gob.mx/wb/stv/4o-informe\\_setravi](http://www.setravidf.gob.mx/wb/stv/4o-informe_setravi)
- THOMPSON, Edward (1972), *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Barcelona, Laia.
- \_\_\_\_\_ (1980), *Escrito por luz de las velas*, Londres, Merlin Press.



# Migración, trabajo y campesinado en la agricultura globalizada de México y Estados Unidos

Fernando Herrera Lima, Yolanda Massieu Trigo  
Celso Ortiz Marín, Ulises Revilla López

## INTRODUCCIÓN

La situación del trabajo en México ha tendido hacia una mayor precarización, vulnerabilidad y flexibilidad. Atrás han quedado los empleos que otorgaban prestaciones a los trabajadores, mucho más en el caso de aquellos trabajadores de origen indígena, quienes únicamente cuentan con dádivas que los gobiernos municipal, estatal y federal les ofrecen como paliativos a su pobreza, si bien históricamente tampoco lograron tener acceso a la seguridad social en los tiempos en que ésta era relativamente accesible. La crisis que se desató en 2007 mostró que nadie tiene un trabajo asegurado, pues éste está condicionado a las fuerzas económicas globales. Entre una de las consecuencias de la mencionada crisis, encontramos que en el sector de la construcción y de los servicios en Estados Unidos se dio un gran desplazamiento de trabajadores hacia el sector primario, especialmente en la recolección, mantenimiento y empaque de frutas y hortalizas.

En el caso de México, la pérdida del empleo volvió más pobres a los pobres; y los de origen indígena resultaron ser los más afectados, ya que aquellos que cuentan con tierras no obtienen de su producción la garantía de su supervivencia, mientras que una parte creciente de ellos ya no cuentan con parcelas. Así continúan con la migración hacia otros estados de la República como Sinaloa, Baja California y Sonora, así como hacia Estados Unidos, y han sido presa de una explotación que no les permite tener una mejor calidad de vida.

El campesinado se ha visto afectado por el modelo agroalimentario mundial que lo excluye, por tratarse de productores con escaso capital econó-

mico y bajos rendimientos de producción. Dicho proceso se ha venido dando desde hace casi dos décadas, en un modelo en el cual el Estado mexicano neoliberal, con rasgos asistencialistas y de caridad pública, ya no los ve como generadores de la seguridad alimentaria, sino como grupos excluidos, a los que hay que llevar programas gubernamentales asistenciales para combatir la pobreza en la que se encuentran sumidos.

El presente texto tiene como objetivo aportar elementos para la reflexión sobre los trabajadores agrícolas en México y Estados Unidos, ante los cambios que ha generado la crisis estructural de la agricultura tradicional en México y su violenta sustitución por el modelo agroindustrial, ligado a las cadenas de explotación, producción y distribución globales, basadas en la existencia de un ejército transnacional de reserva. Modelo que, por cierto, muestra ya la presencia de elementos de crisis a partir de 2007, tanto en Estados Unidos como en México.

#### MIGRACIÓN, TRABAJO, CAMPESINADO E INSERCIÓN INDÍGENA, APUNTES PARA UNA REFLEXIÓN

El empobrecimiento del trabajo: vulnerabilidad  
y precariedad en el mundo del trabajo de la posmodernidad real

La tendencia dominante en la mayor parte del mundo en la actualidad radica en el empobrecimiento radical de las condiciones de trabajo y de vida de inmensas capas de la población: desprotección social; bajos salarios; disminución drástica de las prestaciones sociales, ya sea de aquellas que son proporcionadas por las empresas o de las que brindaban los estados benefactores; condiciones de trabajo riesgosas e insalubres; inestabilidad creciente; muy inciertas posibilidades de ascenso; jornadas diarias o semanales excesivamente largas o cortas; insalubridad y altos riesgos; empleo temporal y por jornadas parciales; desindicalización e informalización de unas relaciones laborales controladas unilateralmente y en forma autoritaria por los empleadores; control monopólico de los mercados de trabajo por redes de intermediación ubicuas; múltiples formas de subcontratación; pérdida neta de empleos. En fin, un mundo del trabajo sumido en la incertidumbre; pero que sin embargo es capaz de generar ganancias considerables, inmensas fortunas y enormes desigualdades.

Porque, además, este mundo del trabajo actual,<sup>4</sup> es también capaz de producir cantidades crecientes de trabajadores pobres, dentro de procesos de empobrecimiento en los cuales resulta prácticamente imposible permanecer al margen de alguna forma de inserción laboral, por precaria que ésta sea. Los estados benefactores están desmantelándose o ya fueron desmantelados en casi todo el mundo; las redes sociales están empobrecidas; las familias carecen, en fin, ya no digamos de una mínima capacidad de ahorro, sino incluso de la capacidad de compra necesaria para cubrir sus necesidades elementales. El empobrecimiento puede incluso, como lo ha señalado González de la Rocha (1999), llegar a impedir que los contactos sociales de las personas se transformen en capital social. La pobreza de tiempo (Damián, 2005; Gammage, 2009) potencialmente es un elemento corrosivo del tejido social.

Vuélvanse los ojos para constatarlo hacia el África subsahariana, hacia buena parte de Sudamérica, hacia el Caribe, hacia México, hacia China, hacia la franja centroeuropea y la Europa del este, en especial hacia Rumania, hacia Polonia o hacia Ucrania; pero no solamente hacia estos países y regiones emisores de migrantes internacionales hay que dirigir la mirada, sino también hacia los países a los cuales se desplazan estos migrantes, en los que constituyen la nueva fuerza de trabajo y en donde se convierten, como dice Elaine Levin (2001), para el caso de Estados Unidos, en los *nuevos pobres* de las sociedades receptoras. Para constatarlo rápidamente, véase por supuesto, hacia Estados Unidos, Francia, Inglaterra y Alemania; pero también hacia España, hacia Italia y, en aparente paradoja, hacia países emisores como México, Argentina, Brasil o Venezuela. Los procesos transnacionales están globalizando, al tiempo que se globalizan, este empobrecimiento generalizado de la condición social del trabajo.

Vulnerabilidad y precariedad parecen ser los conceptos que mejor permiten definir la situación del trabajo en la actualidad: la vulnerabilidad —como condición de quienes trabajan o intentan hacerlo—; y la precariedad —como condición de la calidad de los mercados de trabajo, las relaciones laborales y los procesos de trabajo—. Ambas condiciones se han convertido en las características que mejor definen en la actualidad la *vía baja* de desempeño del mundo del trabajo en el ámbito mundial. Masas crecien-

<sup>4</sup>¿Será éste el mundo del trabajo de la postmodernidad real? ¿Así como los *gulags* eran el mundo del trabajo del socialismo real?

tes de personas sumamente vulnerables, que circulan en diversas direcciones y múltiples formas, a través de espacios traslocales y transnacionales para buscar su inserción en condiciones laborales poco más o poco menos precarias, son los actores cuantitativamente dominantes en los escenarios de esta forma perversa de globalización de la transnacionalidad. Vulnerabilidad, por cierto, y no indefensión, porque debe reconocerse y apoyarse la capacidad de agencia de los sujetos vulnerables para actuar sobre su condición precaria y en alguna medida revertirla.

Claro está, no todos los trabajadores transitan por la *vía baja* del mundo laboral; existen, por supuesto, capas cualitativamente importantes y significativas de trabajadores que cuentan con altas calificaciones, empleos estables, altos salarios y la posibilidad de circular, si así lo desean, entre empresas y territorios, nacionales e internacionales. No pueden dejar de verse con entusiasmo, al respecto, los intentos que se realizan en la Unión Europea para llegar a una regulación transnacional del trabajo; en claro contraste con lo que sucede en la zona del TLCAN. Pero esta franja de quienes han podido insertarse y permanecer en la *vía alta* del trabajo representa porcentajes cada vez menores. Aunque la incertidumbre, por cierto, no deje de estar presente en su horizonte; varios casos ya son muy evidentes en la Unión Europea, países como Grecia, España y Portugal, que han sido condicionados a realizar recortes en programas sociales, prestaciones e incluso disminución de salarios para poder ser rescatados. Estas condiciones indudablemente han precarizado el trabajo y vulnerado a los trabajadores. Aunque, como contrapartida, se han presentado importantes manifestaciones masivas de descontento tanto de la clase media como de la trabajadora, en España (los *indignados*), Grecia e incluso Norteamérica (el movimiento Occupy Wall Street y sus secuelas en otras ciudades).

Pero, además de precariedad y vulnerabilidad, es necesario introducir otros conceptos y actores adicionales. Dos conceptos más son fundamentales para comprender los desarrollos actuales en el mundo del trabajo: éstos son inequidad y desigualdad; al menos entre Estados-nación, entre regiones y subregiones, entre grupos sociales, entre etnias, entre géneros y entre nacionalidades, e incluso entre grupos y subgrupos de migrantes. Necesario, entonces, es también agregar otros agentes estructurales, que no son otros que los responsables de la profundización de las configuraciones de exclusión social que se generan en la intersección de los cuatro

conceptos señalados. Aunque suene a anacronismo para muchos, vale decir que esos agentes son, básicamente: los Estados —tanto los que construyen bardas y militarizan sus fronteras, como los que instrumentan políticas que expulsan a poblaciones, a las que después eluden defender más allá de sus fronteras—; las empresas transnacionales; las agencias transnacionales del capital financiero; los gobiernos impulsores de las políticas neoliberales; los grupos racistas y xenófobos; y, sin dar cuenta de la lista completa, las estructuras económicas, políticas y sociales que han mantenido históricamente excluidos de cualquier forma de ciudadanía a enormes sectores de la sociedad.

En el mundo de las migraciones, lo anterior es particularmente visible: se huye de formas extremas de violencia, pobreza, vulnerabilidad y precariedad, para buscar insertarse en precariedades menos duras, aunque esto implique, como contrapartida, incrementos sustanciales en la vulnerabilidad de los grupos que circulan entre diversos territorios, tanto dentro como fuera de sus países de origen. Menor precariedad relativa a cambio de mayor vulnerabilidad, parece ser un resultado generalizable para muchos casos, tal vez la mayoría. En otras palabras, inclusión como fuerza de trabajo vulnerable, en condiciones precarias, y exclusión como ciudadanos, en el país o la región de recepción; y exclusión como personas e inclusión como salarios (es decir, como generadores de remesas), en el país o la región que empezó a hacer vulnerables a los migrantes; esto es, en el lugar de origen de los migrantes (Benencia, Herrera y Levine, 2012).

Ahora bien, dentro de estos procesos de vulnerabilización y precarización es necesario, en primer lugar, señalar que estas condiciones son construidas socialmente, con intencionalidades identificables, con agencia por parte de los actores; y no son accidentes, resultados fortuitos, inevitables productos estructurales o meros daños colaterales. En segundo lugar, que ambas condiciones deben ser observadas fuera de cualquier razón dualista, que afirme simplemente su presencia o ausencia absolutas, sino que es preciso tener como objetivo dar cuenta de las múltiples formas diferenciadas en las que se presentan en la realidad, aun dentro de cada proceso migratorio particular, en diversos contextos de inequidad y desigualdad.

En ese sentido, resulta de primordial importancia reconstruir tanto los procesos de construcción social de los grupos vulnerables que son integrados al mundo de la precariedad laboral, como aquellos procesos que pro-

ducen y reproducen dichas condiciones de precariedad en los mercados de trabajo, en las relaciones laborales y en los procesos de trabajo mismos. Pero igualmente importante resulta dar cuenta de la gradación —a veces sutil, a veces más que evidente— en que se presentan la vulnerabilidad y la precarización. La presencia de *pequeñas diferencias significativas* que es posible observar entre diversos grupos de trabajadores, tanto migrantes como no migrantes, es un fenómeno que requiere ser explicado, sobre todo teniendo en mente la búsqueda de alternativas de acción que pueden quedar abiertas a los sujetos para modificar las configuraciones diferenciadas de vulnerabilidad, precariedad, inequidad y desigualdad en las que se encuentra inserta la mayoría de quienes sobreviven de su trabajo.

Tratando de establecer un orden lógico-analítico para comprender la dinámica de estos procesos de generación del empobrecimiento generalizado de las condiciones de trabajo —y, por tanto, de vida— de la mayoría de la población, puede partirse de ubicar las condiciones sociales generales de inequidad y desigualdad —de inequidades que generan desigualdades, que a su vez reproducen las condiciones de inequidad— que prevalecen en el conjunto de espacios sociales transnacionales en los cuales transcurre la vida de la nueva fuerza de trabajo globalizada.

A continuación será necesario proceder a la reconstrucción de los procesos sociales de generación del conjunto de grupos sociales diferenciadamente vulnerables que se convertirán en los candidatos idóneos para ser insertados en el mundo del trabajo precario; esto es, en los mercados de trabajo, las relaciones laborales y los procesos de trabajo en los que su vulnerabilidad los forzarán a aceptar, nuevamente de manera diferenciada, condiciones marcadamente precarias. Habría, entonces, que ubicar a los agentes, los espacios, las prácticas y los momentos en los cuales se construyen tanto las vulnerabilidades como la precariedad laboral, como producto intencionado de actores con objetivos definidos.

En el caso de las migraciones, al dirigir la mirada hacia la enorme cantidad de grupos étnicos implicados en estos procesos de movilidad espacial laboral, internos e internacionales, la construcción histórica de la vulnerabilidad puede remontarse a pasados muy remotos, como en el caso de Latinoamérica, incluso hasta antes de la conquista de los territorios que iban a ser América (como en las etnias dominadas por el poder azteca en lo que más tarde sería México); pero en las últimas décadas el neoliberalismo ha

profundizado notablemente esa tendencia. Ejemplos extremos de vulnerabilidad extrema, históricamente contruidos por pasados coloniales, están en el África Subsaharina, en la zona andina y, muy claramente, por ejemplo, en el caso de los 4,333 casos de secuestro de migrantes centro y sudamericanos, que la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México ha documentado para el breve periodo abril-septiembre de 2010.

Ahora bien, ¿hacia dónde puede llevar la continuación de estos procesos articulados? En el peor de los escenarios, a una reproducción ampliada, es cierto, de la acumulación de capital, podría decirse desde el marxismo clásico; pero también de las condiciones sociales inequitativas y desiguales que están en la base de la construcción social de las vulnerabilidades y la precariedad laboral. Sin embargo, en esos mismos procesos no es posible descartar la generación y el desarrollo de nuevos sujetos con capacidad de agencia, capaces de actuar sobre las diversas configuraciones de desigualdad, inequidad, vulnerabilidad y precariedad, y avanzar en su reversión. Las movilizaciones de 2006 en Estados Unidos pueden estar anunciando un futuro más prometedor.

Los desarrollos anteriores pueden ser clara y diversamente observados a través del seguimiento de los múltiples procesos sociales de movilidad, nacional e internacional, de las y los migrantes laborales.

El trabajo campesino: un debate nuevamente emergente. Las mencionadas precarización y vulnerabilidad crecientes del trabajo conllevan a hacer un esfuerzo para comprender todas aquellas formas que no implican el pago de un salario formal. Existe una diversidad muy grande de trabajo no asalariado: del productor campesino, el artesano, el comercio ambulante, la llamada informalidad o, más recientemente, trabajo “no clásico” (De la Garza, 2014). Entonces, hay que volverse a cuestionar las diferencias entre el trabajo del que produce algo y lo vende, el que vende alguna cosa no producida por él o ella misma, el del que vende su trabajo en muy variadas formas, con contrato o sin él, a domicilio o en un lugar determinado, el que tiene que desplazarse largas distancias para vender su trabajo (migración, en muy distintas formas también), por mencionar algunas. Para el caso de la migración y las remesas, habría que indagar sobre cómo se redistribuye y va quedando en el territorio el salario y a dónde se va la riqueza producida por estos trabajadores. En el caso del trabajador-productor, como muchos de los jornaleros agrícolas, se tienen muchas identi-

dades de migrantes, miembros de una familia campesina, muchas veces indígena, miembros de una comunidad de origen y, cuando no se tiene tierra, migrantes totales.

Para los jornaleros en quienes se enfoca este texto, empleados mayoritariamente en el sector hortofrutícola de México y Estados Unidos, desempeñan un papel importante en sus condiciones de trabajo el hecho de que se trate de una agricultura intensiva, que utiliza tecnología de punta y que es globalizada tanto en el destino de sus productos como en el uso de insumos.

Estos trabajadores han sido invisibilizados en muchos de los análisis de este tipo de agricultura, a la que se considera exitosa y es de hecho el sector más rentable de la agricultura mexicana (en buena medida gracias a los bajos salarios que se pagan a esta fuerza de trabajo). Esta invisibilidad podría hacerse extensiva a todas las formas de trabajo no clásico, informal y precario, que apenas recientemente son tema de estudio (De la Garza, 2014), en el sentido en el que De Souza Santos (2010) habla de una “sociología de las ausencias”, producto de la colonialidad en las ciencias sociales. Es en un intento de aportar a la superación de estas ausencias que presentamos aquí unas reflexiones sobre el trabajo campesino, retomando la discusión clásica sobre éste.

## El trabajo campesino

*Un campesino es un trabajador agrícola cuyo sustento depende básicamente de su acceso a la tierra, ya sea propia o rentada, y que usa principalmente su propio trabajo y el de su familia para trabajarla.*

AKRAM-LODHI Y KAY, 2009: 3

Si bien esta definición, que los autores plantean para caracterizar a los campesinos a nivel global, continúa siendo funcional y rescata características básicas, es un hecho que en el agro mexicano actual los campesinos tienen que recurrir a muchas otras actividades, además de la agricultura, para la subsistencia. En un trabajo reciente sobre los productores de maíz en México, resulta claro que la importancia relativa de la agricultura ha disminuido en relación con otras actividades para lograr el sustento familiar (Burstein, 2007).

El debate sobre la cuestión de la supervivencia del campesinado tuvo presencia mundial sobre todo en los años setenta. Se discutía arduamente sobre la posibilidad de permanencia de los campesinos en la sociedad capitalista pues, partiendo de autores clásicos como Marx, Lenin y Kautsky,<sup>2</sup> algunos autores pensaban que su destino irremediable era la proletarización y que el capitalismo se instalaría en el campo eliminando toda pequeña producción familiar. Por esas mismas fechas fueron rescatadas las tesis de Chayanov (1981), en cuanto a que la economía familiar campesina representa una forma de producción distinta de la capitalista.

En México esta polémica tuvo interesantes planteamientos, al grado que sus protagonistas fueron calificados por Feder (1997) como “campesinistas y descampesinistas” a fines de los años setenta. El centro del debate era si el destino de los campesinos era la proletarización y la destrucción de su economía como productores directos en el capitalismo, o si existían vías de existencia de la pequeña producción campesina familiar en éste, si bien ésta funciona de forma distinta a la relación capital-trabajo asalariado.

En México, los primeros análisis sobre los proletarios agrícolas —es decir, los jornaleros— retoman esta discusión (Aguirre Beltrán, 1979; Paré, 1977) y constatan algo que sigue permaneciendo en la actualidad en estos asalariados, si bien en menor grado: que los proletarios agrícolas son a la vez campesinos, y combinan el trabajo en la parcela con la migración estacional como trabajadores de la agricultura empresarial capitalista. Mucho se dijo y la polémica fue álgida respecto a si los campesinos, por poseer un pedazo de tierra, eran “terratenientes”, “burgueses”, “pequeño-burgueses”; si por estas características eran naturalmente reaccionarios y conservadores; si, parafreaseando al famoso “costal de papas” mencionando por Marx en una coyuntura histórica muy específica del siglo XIX en Francia, no tenían futuro alguno como una clase portadora de un futuro liberados de la explotación capitalista. Aún más, a esta certeza de la inevitable proletarización de los campesinos se le conoce como la “tesis warrenita” de la época, por haber sido planteada por Bill Warren en 1973 y 1980, en el sentido de la deseabi-

<sup>2</sup>Las obras clásicas de referencia son: Marx Karl (1976), *El capital, crítica de la economía política*, t. III, cap. XXIV, 2a. reimp., México, FCE. Vladimir Ilich Lenin (1978), *El desarrollo del capitalismo en Rusia*, 4a. reimp., México, Ediciones de Cultura Popular. Karl Kautsky (1978), *La cuestión agraria*, 3a. reimp., México, Ediciones de Cultura Popular. Federico Engels (1978), *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, 3a. reimp., México, Ediciones de Cultura Popular.

lidad del proceso de intensificación de las contradicciones capitalistas. Es decir, el planteamiento de que la desaparición de los campesinos y su proletarianización eran lo mejor para ellos. Recientemente Kiely (2009) duda de este argumento, dando algunos datos sobre los efectos negativos de la globalización en los países del Tercer Mundo en todos los continentes.

Un avance fue comenzar a hacer propuestas, a fines de la década de los setenta y principios de los años ochenta, sobre la explotación del trabajo campesino por el capital. Autores como Bartra (1979) y Rubio (1983) comenzaron a indagar, apoyándose en conceptos marxistas y chayanovianos, si era factible teóricamente la explotación capitalista de un trabajo no asalariado. Es decir, se discutía el planteamiento marxista de la clase y la explotación, considerando que la existencia de dos clases fundamentales, los capitalistas y los proletarios, entre las que existía una relación de explotación, que permitía que el capitalista se adueñara de trabajo impago, o plusvalía, mediante la compra de tiempo de trabajo asalariado al proletario. Si bien se reconocía que ésta era la relación de explotación fundamental en el capitalismo, se proponía que había otras formas de explotar el trabajo, como era la explotación del trabajo del pequeño productor campesino. Ésta era una explotación de plusvalor, o trabajo excedente, no de plusvalía propiamente, pues esta última se consideraba presente sólo en la relación capital-trabajo asalariado. El planteamiento era que los campesinos estaban sometidos a una subsunción anómala, que era distinta de la subsunción formal o real del trabajo asalariado en el capital. Esta subsunción formaba parte de una más general a la que estaba sometido todo tipo de trabajo en el capitalismo y, en el caso del trabajo campesino, permitía la extracción del excedente de la pequeña producción por medio del intercambio desigual en los distintos mercados a los que recurre el campesino: de trabajo, productos y dinero. De esta manera, el campesino sobrevive en un precario equilibrio, pues hay fuerzas económico-sociales que propician su destrucción y a la vez hay una utilidad para el capitalismo en el excedente que es posible extraerle como productor. “La ley de San Garabato, comprar caro y vender barato”, nos recuerda Bartra en el texto mencionado.

Si algo es cierto a estas alturas, 40 años después, es que los campesinos no desaparecieron, especialmente en los países periféricos. Es decir, no hubo una generación de relaciones capitalistas de forma universal en dichos países. Coincidimos con Wood (2009), Kumar (2009), Byres (2009) y

Akram-Lodhi, Kay y Borrás *et al.* (2009) en cuanto a que el colonialismo introdujo relaciones capitalistas de producción en las economías capitalistas de los países mal llamados “en desarrollo”, pero esto no sucedió de forma homogénea y universal. En los tiempos actuales hay un giro en la manera de discutir el destino del campesinado: se habla de su exclusión del capitalismo neoliberal depredador, caracterizado como “desestructurante” por Rubio (2001); Bartra (2003) destaca la pluriactividad y la condición fronteriza, sin por ello dejar de enfatizar la pertenencia a la tierra y la identidad local, aún vigentes entre los migrantes, mientras que Akram-Lodhi y Kay (2009), además de reconocer que no se dio la proletarianización masiva de los campesinos profetizada en los años setenta, hacen notar que la agricultura neoliberal ha generado más pobreza rural.

Creemos que esta breve reflexión sobre la discusión de las últimas décadas acerca del trabajo campesino nos hace ver la necesidad de un reposicionamiento de la cuestión agraria en los tiempos que corren, más aún cuando la crisis sistémica presente exige respuestas respecto a los problemas alimentarios, ecológicos, energéticos, de pobreza y desigualdad social. Es decir, existe la necesidad de reelaborar teóricamente una “nueva cuestión agraria”. Expondremos a continuación, basándonos en el conjunto de ensayos del excelente libro editado por Akram-Lodhi y Kay (2009), algunas de las propuestas recientes al respecto.

El trabajo campesino  
en la crisis sistémica actual:  
la nueva cuestión agraria

Existe un interesante debate internacional sobre la nueva cuestión agraria, de mucha relevancia en nuestros días, cuando el mundo se enfrenta a una crisis económica nunca antes vista. Para encontrar soluciones a los problemas ecológicos, energéticos, económicos y sociales, tenemos que regresar a mirar la tierra, la producción alimentaria y los principales actores del cambio agrario: los campesinos, sin olvidar que hay nuevos y poderosos actores sociales, como las corporaciones agroalimentarias y los movimientos sociales referentes a la tierra, la ecología, la energía, los alimentos y la globalización. Dicho debate contemporáneo considera necesaria una relectura de los autores clásicos de la cuestión agraria: Marx, Engels, Lenin

y Kautsky, y promueve una discusión acerca de su validez en el presente. En la discusión hay una preocupación acerca de la pobreza rural y el deterioro ecológico, como una consecuencia del modelo de la agricultura del agronegocio, la emergencia de los agrocombustibles y una discusión sobre si la producción campesina tiene características que la hacen más adecuada para resolver estos problemas. Lo anterior tiene mucho que ver con una nueva polémica acerca de la tenencia de la tierra y la reforma agraria. En este sentido, hay también un interesante análisis de la política rural en diferentes países y un debate sobre el poder transformador de los nuevos movimientos campesinos, como Vía Campesina y otros, especialmente en América Latina. La fuente principal y pionera del planteamiento de la nueva cuestión agraria es el excelente libro editado por Akram-Lodhi y Kay (2009), a cuyos ensayos y planteamientos nos referimos en este apartado.

La discusión de la nueva cuestión agraria, como es abordada por Akram-Lodhi y Kay (2009), tiene un objetivo central: analizar el destino de los campesinos (y por tanto de su trabajo) en el mundo presente. Se reconoce la necesidad de nuevos conceptos que puedan explicar la subordinación de los campesinos en un mundo globalizado y se comienza por elaborar una teoría recordando a los clásicos. Los autores mencionados identifican a la llamada cuestión agraria como la emergencia de la relación capital-trabajo. Si esta emergencia necesariamente conduce a la destrucción del campesinado, es precisamente el debate principal.

Reconocen cómo los escritos de Engels, Kautsky y Lenin sobre la cuestión agraria se refieren al desarrollo del capitalismo en la agricultura; es decir, la emergencia de la relación capital-trabajo. Si la emergencia de esta relación implica la destrucción del campesinado es precisamente lo que se pregunta la cuestión agraria clásica. Akram-Lodhi y Kay como Kautsky<sup>3</sup> no ven “leyes” del desarrollo y cambio agrario, pues el capitalismo no impone la dependencia de una trayectoria en la agricultura. Para los campesinos significó una reducción de los ingresos por su trabajo, por lo que respondieron cambiando su combinación productiva, incurriendo en deuda y mi-

<sup>3</sup>Las obras clásicas de referencia son: Karl Marx (1976), *El capital, crítica de la economía política*, 12a. reimp., México, Fondo de Cultura Económica, tomo III, Cap. XXVI.

Vladimir Ilich Lenin (1978), *El desarrollo del capitalismo en Rusia*, 4a. reimp., México, Ediciones de Cultura Popular. Karl Kautsky (1978), *La cuestión agraria*, 3a. reimp., México, Ediciones de Cultura Popular.

Federico Engels (1978), *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, 3a. reimp., México, Ediciones de Cultura Popular.

grado. Los autores tocan la cuestión de la escala y nos recuerdan cómo Lenin y Kautsky establecen diferencias entre las granjas campesinas, relacionadas con el grado en que los mercados dominan su comportamiento. Discuten si la gran escala es necesaria para la transformación capitalista en la agricultura, y cómo tanto la tecnología como el endeudamiento son medios para alcanzar el capitalismo de gran escala en la agricultura y actúan en contra de la producción campesina. Enfatizan cómo Kautsky y Lenin siguieron a Marx en cuanto a la diversidad de formas en las que el capitalismo transformó la agricultura y la producción precapitalista. Subyace aquí una pregunta histórica fundamental para el caso europeo ¿el surgimiento del capitalismo en el régimen feudal se debió al comercio o a las contradicciones internas de las relaciones de producción entre terratenientes y campesinos, como plantea Wood (2009), o debido a la diferenciación campesina, como propone Byres (2009)? Akram-Lodhi y Kay identifican seis posiciones respecto a la nueva cuestión agraria, las cuales sintetizamos a continuación, ampliando un poco más aquellos que se relacionan con el trabajo campesino y la especificidad de México y la región latinoamericana:

AQ1 (Agrarian question 1): La cuestión agraria de la dependencia de una trayectoria, abordada críticamente por Ray Kiely (2009), quien argumenta que el colonialismo, al haber introducido relaciones capitalistas de producción, desató un dinámico proceso de mercantilización del trabajo que aún continúa en muchos lugares, como retomamos con anterioridad y como tenemos que considerar si nos cuestionamos por el destino, explotación y futuro del trabajo campesino hoy en día.

AQ2: Es llamada por Akram-Lodhi y Kay “la cuestión agraria del ejército industrial de reserva”, está representada por Farshad Araghi (2009) y muestra algunas coincidencias con AQ1. Argumenta que el debate original ha conducido a una representación teleológica. Así, la globalización es una continuación directa del imperialismo global y la creación de trabajo asalariado no es su transformación principal. Más bien, la globalización está creando una reserva masiva de trabajo migratorio. La cuestión agraria se trata aquí de los términos y condiciones en las que se reproduce el trabajo agrario.

La tercera posición (AQ3) es considerada como “la cuestión agraria de la fuerza de clase” y sus autores representativos son Wood (2009), Kumar (2009), Byres (2009), Akram-Lodhi, Borrás (2009). Aquí se sostiene que las transformaciones en los sistemas agrarios de producción y las fuerzas productivas, que son conformadas por y conforman a su vez dichos sis-

temas, son relaciones de fuerza entre clases. Esto significa que el colonialismo introdujo relaciones capitalistas de producción en las economías rurales del mundo en desarrollo, “pero esta introducción no fue universal de ninguna manera” (Akram-Lodhi y Kay, 2009: 23), sino bastante limitada. En algunos casos, el colonialismo reforzó relaciones precapitalistas de clase para obtener apropiación de plusvalor. Este último planteamiento tiene coincidencias con la propuesta de explotación del trabajo campesino planteada por Bartra en 1978, que se explicó brevemente en el apartado anterior.

Akram-Lodhi, Kay y Borrás (2009) encuentran similitudes en los efectos de las políticas neoliberales en las agriculturas de los llamados países en desarrollo y transicionales. Llamam a este proyecto, dirigido por la intervención del Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, “reestructuración agraria neoliberal”. Su argumento es que estas semejanzas han conducido al realineamiento y profundización de una “estructura agraria bifurcada”, con un subsector agrario orientado a la exportación y un subsector de producción campesina. Las relaciones entre ambos sectores son diversas en los distintos países y relevantes con respecto a la manera en que éstos puedan alcanzar el desarrollo.

Hay tres claves para entender estos procesos: la reconfiguración entre la producción para el mercado, la terca persistencia de la producción campesina para el autoconsumo y la profundización de la proletarianización. La producción para exportación es la fuerza directiva principal, aunque existe considerable diversidad. Los autores describen las reformas neoliberales en muchos países (China, Vietnam, Bolivia, Brasil, Chile, Egipto, India, Pakistán, México) como proceso de subdivisión y privatización de cooperativas y propiedades de la tierra colectivas, para facilitar la inversión de capital extranjero y la apropiación dirigida por el mercado.

La reestructuración agraria neoliberal no terminó con las luchas por la tierra, por el contrario, debido a sus resultados negativos en los países en desarrollo y transicionales, han surgido con diferentes características: las demandas no sólo comprenden la tierra, se considera un debate entre los derechos individuales y colectivos de propiedad.

En este contexto, un poderoso nuevo actor social, la corporación transnacional, tiene una fuerte influencia para dirigir la reforma agraria neoliberal, junto con los capitalistas locales (que operan especial, pero no únicamente, en las exportaciones no tradicionales). Han comandado diferentes

políticas para asegurarse el acceso a la tierra y la seguridad en su tenencia. En contraste, la necesidad de redistribuir la tierra a los pequeños propietarios como una manera de resolver la pobreza rural e incrementar la producción alimentaria fue reconocida por el Banco Mundial en su reporte de 2008.

Los autores distinguen entre un sistema rural bimodal y una estructura agraria bifurcada, pues la primera es típicamente ejemplificada por la existencia compartida del latifundio y el minifundio en América Latina, de una manera en que ambas son ineficientes en un sentido neoclásico. En una estructura agraria bifurcada ambos subsectores conviven lado a lado, pero no están necesariamente conectados de forma cercana. Para la producción campesina, plantean que el mayor imperativo mercantil es el del mercado laboral.

Describen ambos subsectores, siendo el orientado a la exportación en que está ligado a los mercados globales y busca la competitividad. Para lograrla, necesita costos bajos, sobre todo el de la fuerza de trabajo. Está frecuentemente ligado a las corporaciones agroalimentarias transnacionales y los supermercados globales. Para México, se ha documentado en una investigación reciente (Massieu, 2010) esta relación entre el trabajo barato, con frecuencia de procedencia campesina, y la agricultura globalizada de exportación. En el subsector campesino, en contraste, las características políticas y ecológicas dan forma al comportamiento y la identidad. Hay una diferenciación ligada al grado de mercantilización.

También describen la semiproletarización como una situación en la que los campesinos que cultivan pequeñas parcelas tienen que vender su fuerza de trabajo, ya sea que abandonen la agricultura o continúen produciendo para el autoconsumo. En una investigación citada anteriormente (Massieu, 2010), se encontró que aproximadamente el 50 por ciento de los trabajadores agrícolas asalariados del caso estudiado de agricultura de exportación en Sinaloa tienen un pedazo de tierra en regiones de pobreza rural, cuya producción apenas ajusta para el autoconsumo una parte del año. Akram-Lodhi, Kay y Borras (2009) proponen que la estructura agraria neoliberal ha llevado a una expansión de la mercantilización. Esto sucede profundizando la agricultura neoliberal de exportación, vía la privatización de paraestatales, la mercantilización del espacio y su transformación de un sector de capital público a uno privado, dominado por las grandes trasna-

cionales. Este proceso ha conducido privatización de la tierra, pobreza, semiproletarización y aumento de la migración. Las remesas pueden ser incluso mayores que las ganancias de la agricultura de exportación.

Nuestros autores enfatizan que estos procesos suceden con alta diversidad. La cuestión agraria continúa siendo relevante dado que captura esta diversidad, como “un proceso de incorporación diferenciada dentro del capitalismo operando en gran escala” (Akram-Lodhi, Kay y Borras, 2009: 234). Concluyen que la tierra es moldeada y a la vez moldea relaciones sociales, teniendo clara la influencia de las corporaciones transnacionales en los mercados globales y la configuración de una estructura agraria bifurcada. Esto ha generado procesos de mercantilización de la tierra, el trabajo, la naturaleza y el espacio. Finalmente, insisten en que hay gran diversidad y en que la cuestión agraria no busca verdades universales, sino que “está preocupada con encontrar las leyes subyacentes de movimiento del capitalismo contemporáneo y su relación con el campo” (Akram-Lodhi, Kay y Borras, 2009: 235).

La cuarta (AQ4) está representada por Henry Bernstein (2009) y está etiquetada por los editores del libro de referencia como una “cuestión agraria del trabajo dividida”. Duda si la cuestión agraria continúa siendo relevante para el capital. Bernstein sugiere que AQ1, AQ2 y AQ3 fallan en reconocer el carácter global contemporáneo del capitalismo, en el que la agricultura está organizada en cadenas mercantiles que integran a las clases agrarias desigualmente. Es decir, para este autor es válida la idea posmodernista en el sentido de que la producción, aún la agrícola, está cada vez más desterritorializada, y por tanto la cuestión agraria va perdiendo importancia. Este planteamiento ha sido rebatido brillantemente por Escobar (2009) y Giménez (1996), quienes reivindican la pertinencia territorial, a la luz de la crisis ecológica y el aumento de la migración en nuestros días.

Henry Bernstein (2009) plantea siete tesis respecto a la cuestión agraria contemporánea: de la uno a la cinco proponen que no se gana nada y mucho se oscurece caracterizando a las sociedades actuales del sur como campesinas. Las tesis seis y siete nos recuerdan que en la era global neoliberal hay un creciente poder de las corporaciones transnacionales agroalimentarias, que hoy determinan mucha de la alimentación, agricultura y formas de producción en el mundo, con un papel protagónico del modelo agrícola de Estados Unidos. Respecto a la nueva cuestión agraria, Bernstein

propone el término “las clases del trabajo”, que comprende el crecientemente opresivo y escaso trabajo asalariado y todo tipo de actividades informales, entre ellas la agricultura en pequeña escala. Discute sobre las nuevas luchas por la tierra en América Latina situadas en un proceso contradictorio, que no expresa los intereses de un sujeto de clase unitario y sin ambigüedades.

AQ5 es llamada “la cuestión agraria de género” y se expone en la contribución de Bridget O’Laughlin (2009), quien considera que el género es una relación de producción que combina tanto contradicción como cooperación. Considera que los teóricos de la cuestión agraria han fallado en incluir analíticamente la contribución del trabajo no mercantilizado a la acumulación y que la cuestión agraria no se interroga sobre el carácter de las relaciones de género. Analiza los derechos de propiedad de la tierra de las mujeres en Sudáfrica y concluye que formalizar los derechos individuales no es la solución a la pobreza rural, esto necesita “una reestructuración económica mayor y una sustancial distribución de la riqueza” (O’Laughlin, 2009: 193), y estos objetivos no están presentes en las políticas macroeconómicas regionales.

AQ6 es planteada por Philip McMichael (2009), quien argumenta que la cuestión agraria continúa refiriéndose a las relaciones entre el capital y el trabajo. Cuestiona la problemática de la cuestión agraria tal como es formulada en AQ1, AQ3 y AQ4, argumentando que la cuestión agraria no puede ser reducida a un asunto formulado en términos de la teoría del capital por sí misma. En vez de enfocarse estrechamente en las consecuencias políticas de la proletarización, es necesario politizar adecuadamente lo económico. Identifica una segunda equivocación en AQ1, AQ3 y AQ4, como una falla para reconocer que las condiciones históricas que dirigen el proceso de acumulación no son equivalentes a las condiciones teóricas de la acumulación. McMichael replantea la cuestión agraria como problemática en dos maneras. “Primero, es necesario definirla dentro y a través de la coyuntura histórica de la financiarización, el neoliberalismo y el establecimiento del régimen alimentario corporativo global. Segundo, es necesario tomar el capital como punto de partida analítico, pero el capital es una relación de producción y circulación, donde se puede observar la politización de lo económico” (McMichael, 2009: 27). Esto conduce al autor a definir la problemática no en términos de capital o trabajo, sino en cuanto a la cuestión contemporánea de la alimentación.

Philip McMichael (2009) comienza reconociendo que la cuestión agraria necesita volver a ser interpelada actualmente y señala las cambiantes condiciones económico-políticas, tales como la tierra agrícola, la tierra urbana, la ecología, los campesinos, la producción, la circulación y la reproducción. Propone el concepto de soberanía alimentaria y los movimientos campesinos globales como la Vía Campesina como temas principales para elaborar una nueva cuestión agraria. Para el autor, el movimiento de soberanía alimentaria ilumina la relación entre la agricultura corporativa y la crisis de reproducción social. "Una cuestión agraria de la alimentación es la clave para abrir el fetichismo de la acumulación y señalar sus dañinas consecuencias socioecológicas" (McMichael, 2009: 308).

Kumar (2009), Araghi (2009) y Teubal (2009) elaboran un buen análisis de los efectos de la colonización en las agriculturas de América Latina, África y Asia y sus campesinados, conforme a la historia y proponiendo que los nuevos movimientos campesinos, especialmente en América Latina, son nuevas formas de lucha por la tierra. Teubal (2009) aborda la discusión sobre el impacto del neoliberalismo y las cuestiones de la tierra en América Latina. Considera que la lucha campesina por la tierra continúa siendo muy importante en la región, aunque se ha transformado. Actualmente ya no es un conflicto entre campesinos y terratenientes, y han surgido nuevos actores como las comunidades indígenas y las compañías transnacionales. La tierra ha adquirido diversos significados debido a la emergencia de nuevos movimientos campesinos agrarios, trabajadores sin tierra e indígenas. Menciona ejemplos sobresalientes como el Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN) en México, el Movimiento de los Sin Tierra (MST) en Brasil y la Confederación Nacional de Regiones Indígenas (Conaie) en Ecuador. La lucha por la tierra no se trata sólo del acceso a ella, se ha transformado en un amplio movimiento de los excluidos, marginados y desempleados, tanto urbanos como rurales, contra el neoliberalismo, con el objetivo de transformar la sociedad desde abajo, más que conquistar el poder del Estado. Recuerda los precedentes históricos de las reformas agrarias en América Latina, considerando que muchas de ellas se realizaron desde arriba y no beneficiaron a los campesinos. Para él, México es un buen ejemplo, en el que los ejidos están enraizados profundamente en la cultura mexicana y la identidad rural. Debido a esto, los efectos de los cambios legales en cuanto al ejido y el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), no han

tenido el efecto esperado de privatización generalizada. Enfatiza los efectos negativos de las nuevas tecnologías, como los organismos genéticamente modificados (OGM) y del dominio de las corporaciones transnacionales. Para nuestro autor, los nuevos movimientos campesinos como EZLN, MST y Conaie no luchan sólo por la tierra, también contra el poder de las corporaciones y el capitalismo. Hacen alianzas globales, como es el caso de la Vía Campesina y el movimiento antiglobalización.

Con respecto a los fenómenos emergentes para hablar de una nueva cuestión agraria y nuevos conceptos para abordar el trabajo campesino, Watts (2009) enfatiza cómo la cuestión agraria del trabajo está constituida alcanzando nuevas fronteras de trabajo agrario, determinadas por nuevos fenómenos como la revolución de los biocombustibles, los servicios ambientales, las limitaciones masivas en el acceso al agua, el cambio climático global, la próxima generación de OGM, la integración corporativa, el movimiento de mercado justo.

Los editores del libro mencionado con anterioridad, Akram-Lodhi y Kay, describen en el último capítulo el cambio en las políticas agrarias de África, Asia y América Latina, desde un enfoque keynesiano en los años sesenta y setenta, con énfasis en el mercado interno, a las políticas neoliberales orientadas a la agricultura de exportación. Respecto a la pobreza y desigualdad, ambos autores plantean que la agricultura neoliberal promueve la desigualdad. En todos los países analizados, la desigualdad ha crecido y ha aumentado la pobreza rural. Una variable importante es si hay relaciones entre la agricultura de exportación y los subsectores campesinos. Los análisis respecto a los jornaleros en México dan cuenta de cómo la agricultura campesina abastece, de una manera cómoda y barata, de mano de obra a la agricultura empresarial de exportación (Lara, 1998; Carton de Grammont y Lara, 2000; Massieu, 2010; Seefoó, 2004; Ortiz, 2007). La importancia de la cuestión agraria hoy en día permanece aun cuando la cuestión agraria se transnacionaliza. Para los autores, en movimientos campesinos recientes, como el MST (Movimiento de los sin Tierra de Brasil), los coccaleros y los de Chiapas, los campesinos dirigen la lucha contra la globalización neoliberal y muestran “una fuerza radical, progresiva y sustentable de transformación” (Akram-Lodhi y Kay, 2009: 334), y concluyen que, respecto a la importancia de la globalización, es muy importante seguir considerando los contextos específicos locales: “En breve —en una era de

globalización neoliberal— la importancia de entender el cambio agrario se ha vuelto, paradójicamente, aún más contexto-específica que antes” (Akram-Lodhi y Kay, 2009: 326).

Un aspecto importante a destacar y que le da a los mercados de trabajo y relaciones laborales de la agricultura globalizada características especiales, que nos iluminan sobre los conceptos enunciados en la primera parte y el análisis del futuro de estos trabajadores y del capitalismo en la agricultura, es su condición de indígenas y migrantes, sobre lo cual profundizamos a continuación.

### MIGRACIÓN INDÍGENA PARA EL TRABAJO AGRÍCOLA EN MÉXICO

La población indígena de México para el año 2010 representa por lo menos el 13 por ciento de la población mexicana, distribuida en 62 etnias. Su concentración se da mayoritariamente en los estados del sur y sureste del país. En numerosos municipios del país, sobre todo en Oaxaca, Guerrero y Chiapas, constituye la mayoría. Sin embargo, el futuro que proyecta el modelo agrícola dominante en México desde hace dos décadas deja pocas opciones para los pueblos indígenas, más allá del sumarse a la mano de obra de agro exportación. Debido a que la mayoría de la población indígena en México depende de la agricultura, sus perspectivas de supervivencia están en correlación con las políticas que instrumenta el gobierno con respecto a dicho sector.

Hace 20 años, el gobierno mexicano abandonó su compromiso para hacer económicamente viable la agricultura campesina. Desde la década de los ochenta, la agricultura campesina fue vista más como política de bienestar que de apoyo productivo y como consecuencia se debilitó la economía de las comunidades indígenas. De la misma manera, dicha economía se ha visto debilitada en años recientes por la constante caída del precio internacional del café, que es una de las principales fuentes de ingreso para las comunidades indígenas del sur de México. Ante la crisis generalizada del campo y el auge de las agroempresas, que contrasta con las crisis financieras recurrentes de la economía mexicana, se ha incrementado la migración temporal y permanente.

Actualmente existe en México una presencia de población indígena más allá de sus regiones tradicionales. En México, aproximadamente 405,712 familias están en permanente movimiento entre sus zonas de origen y las zonas a las que migran. Alrededor del 26 por ciento de la población mexicana es migrante y de ellos, nueve de cada 10 son migrantes internos. Se calcula que 3.5 millones de personas son migrantes internos, la mayoría de origen indígena (Ramírez, 2008: 14). El fenómeno migratorio, hoy en día, involucra a un número cada vez más creciente de mujeres, niños y jóvenes, y abarca a la mayoría de los estados del país, incluidos a los que tenían escasa tradición migratoria, como Veracruz, Chiapas y Yucatán.

El Censo General de Población y Vivienda de 2010 señala que el Estado de México y el Distrito Federal (la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, ZMCM) aún siguen siendo polos de atracción de población indígena. Pero también sobresalen los estados del noroeste del país (Sinaloa, Sonora y Baja California). La nueva zona de atracción del noroeste de México configura un mercado laboral diferente al tradicional de la ZMCM. En este caso, la demanda de mano de obra de origen indígena proviene del dinamismo de la actividad agrícola, principalmente de la siembra de hortalizas orientada hacia la exportación.

De acuerdo con la información arrojada por la Encuesta a hogares de jornaleros agrícolas migrantes (2004), en la composición de los desplazamientos hacia las regiones del noroeste existe actualmente una diversificación de los lugares de donde provienen los migrantes. Antes, las migraciones al noroeste del país provenían principalmente de los estados de Oaxaca y Guerrero. Ahora vemos en la encuesta que esta migración proviene de 27 estados del país, aunque sólo cuatro de ellos envían 84 por ciento del total de los migrantes que llegan a la región (Guerrero 33 por ciento, Oaxaca, 28, Sinaloa 18 y Veracruz 5 por ciento) (Carton de Grammont y Lara, 2004).

No obstante, los problemas más graves que esta población tiene que enfrentar no sólo se refieren a sus condiciones laborales, sino a las condiciones en las que migran y en las que se ven obligadas a vivir. El conjunto de los trabajadores agrícolas está sometido a condiciones de trabajo precario, puesto que los salarios son bajos y no cuentan con ninguna forma de protección laboral (no se firman contratos, se escamotean las prestaciones sociales o sea, no se otorgan días de descanso, vacaciones, aguinaldos, jubilaciones, etcétera) (Carton de Grammont, Lara y Sánchez, 2004).

Predomina el pago por día y tarea, lo que hace que los trabajadores laboren bajo ritmos de trabajo extenuantes, muchas veces expuestos a los agroquímicos. Sin embargo, para los trabajadores migrantes se añaden a esta situación las condiciones en que migran y en que viven en los lugares de trabajo. La mayoría son enganchados por contratistas, transportados en condiciones peligrosas, alojados en campamentos que se encuentran en propiedad privada de las empresas sin los servicios necesarios (Carton de Grammont, Lara y Sánchez, 2004).

Los trabajadores agrícolas se encargan de preparar la tierra, plantar, desyerbar, recolectar, fumigar y empacar tomate, pepino, chile, calabaza y berenjena, por 65 pesos<sup>4</sup> diarios por una jornada de ocho a 12 horas en promedio, esta modalidad de trabajo es desarrollado por jornaleros agrícolas que son enganchados directamente desde sus comunidades de origen. Por su parte, el pago por tarea lo realizan jornaleros agrícolas indígenas que se encuentran asentados en colonias cercanas a los campos agrícolas, o los que migran desde sus comunidades de origen, donde ellos cubren el costo del traslado. El pago por tarea depende del producto recolectado, por ejemplo, una tarea en el corte de tomate saladette equivale a 46 botes (20 litros) y su pago es de 65 pesos, que dependiendo la temporada de corte se puede llegar a hacer hasta dos tareas y media al día. Ante la necesidad del empleo y el desconocimiento de sus derechos laborales y humanos, los trabajadores agrícolas se ven obligados a soportar el trato al que son sometidos, no sólo en cuanto a salarios se refiere, sino también en lo referente a las condiciones en que viven, muchas veces indignantes.

Durante seis u ocho meses vivirán en pequeñas casas de lámina y madera, en cuadras polvorientas, donde tendrán que compartir baños y lavaderos, padecerán hacinamiento e infecciones. La incorporación de los jornaleros agrícolas a la seguridad social y a los servicios de salud es limitada. Entre de los principales problemas de salud destacan los relacionados con el desgaste físico por el trabajo, la desnutrición y el contacto con agroquímicos.

Al enfrentar diferentes tipos de violaciones a sus derechos laborales y al no encontrar otras opciones de empleo, se ven obligados a aceptar sin regateos las condiciones de trabajo que ofrecen los productores, convirtiéndose así en mano de obra barata, ya que desde el jefe de familia hasta

<sup>4</sup>Temporada 2010-2011.

los niños de nueve años trabajan para contribuir con el gasto familiar. Si por condiciones climáticas se suspende el trabajo, no reciben salario. No hay contratos, y cuando existen son colectivos y manejados principalmente por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Campo, Similares y Conexos (SNTCSC), perteneciente a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) que no los protegen, pero sí les cobra la cuota (dos pesos semanal). Asimismo, muchos trabajadores agrícolas ni siquiera saben que están sindicalizados.

## AGRICULTURA EMPRESARIAL EN SINALOA

En Sinaloa encontramos una gran variedad de hortalizas cultivadas con la más avanzada tecnología —como la hidroponía y el riego por goteo— importada en su mayoría de Holanda e Israel, adaptada y transformada por manos mexicanas. Hay pimientos rojos, verdes, amarillos, morados y cafés, tomates, pepinos, berenjenas de diferentes variedades y tamaños; sandía, calabaza, chile, papa y melón. Por ser una actividad generadora de empleos y divisas, la siembra de hortalizas, que ocupa el 40 por ciento de la superficie de riego cultivable del estado, tiene una gran importancia social y económica para Sinaloa. Anualmente a partir de julio, se inicia en el estado la siembra de almácigos en invernaderos para la producción de plantas de tomate y otras hortalizas, lo que marca el inicio de la temporada que reactiva la economía regional.

La producción de hortalizas en Sinaloa se realiza en los distritos de riego de los valles agrícolas del estado. En la temporada 2009-2010 se cultivó una superficie de 55,405 hectáreas<sup>5</sup> y la exportación de hortalizas ascendió a 972 mil toneladas, lo que generó una derrama económica de 1,186 millones de dólares. Los principales cultivos de hortalizas han sido el tomate, pepino, chile bell, berenjena y calabacita. Durante la temporada otoño-invierno 2009-2010 se destinaron 12,760 hectáreas para el cultivo de tomate; 2,996 para el pepino; 15,805 chile bell; la berenjena con 1,055 y la calabacita con 4,465, todos ellos bajo el sistema de riego (CAADES, 2010).

<sup>5</sup>Esta superficie pertenece al cultivo a cielo abierto. Por su parte, el número de hectáreas cultivadas en invernadero y casa sombra para esta temporada fue de 3,389 hectáreas.

La elevada productividad agrícola que se desarrolla en la superficie de riego ha permitido que un número importante de empresarios acumulen capital y realice inversiones, tecnificando y modernizando.<sup>6</sup> Lara y Carton de Grammont (2011) mencionan que las empresas de punta, aquellas que se mantienen en el mercado abierto y se transforman en empresas globales, transnacionalizadas e integradas a complejos consorcios, cambiaron radicalmente su tecnología, abandonando el paradigma de la Revolución Verde. Los principios básicos de estas nuevas tecnologías son el ahorro de energía no renovable (agua), y la disminución de agroquímicos; asimismo, hay el uso de nuevas semillas que permiten obtener una mayor homogeneidad en la maduración del fruto y mayor vida de anaquel, el riego presurizado, la fertirrigación, la balanza cero, la plasticultura y la agricultura protegida (invernaderos o malla sombra) (Lara y Carton de Grammont, 2011: 46).

Sin embargo, para el desarrollo de esta agricultura empresarial y por la superficie dedicada a la siembra de hortalizas, año con año Sinaloa atrae a uno de los contingentes más numerosos de trabajadores agrícolas del país. El número estimado de jornaleros en Sinaloa varía dependiendo de la fuente de información que lo proporcione. El Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas de 2007<sup>7</sup> menciona que cada temporada llegan cerca de 200 mil jornaleros a trabajar en los campos agrícolas. Por su parte, Guerra (1998: 27) calcula que entre 200 y 300 mil jornaleros agrícolas arriban al estado.

Sin embargo, la reestructuración del sector agrícola no ha traído consigo el respeto de los derechos humanos y laborales de los trabajadores; todo lo contrario, han aumentado las violaciones a los mismos, como se puede observar en la investigación que realizó el Centro de Derechos Humanos de la Montaña "Tlachinollan" (2011), donde señala que en los campos agrícolas de Sinaloa: *a)* no hay contratos laborales formales; *b)* las viviendas y sus servicios se encuentran en malas condiciones, incluso algunas no tienen energía eléctrica, agua potable, regaderas, sanitarios y lavaderos; *c)* los empresarios no les garantizan el transporte de regreso a su lugar de origen; *d)* suspensión de labores o pago incompleto de su salario por ausen-

<sup>6</sup>Hay 13 productores en el estado que concentran más del 50 por ciento de la fuerza de trabajo que contrata y concentra los campos hortícolas más importantes (Gámez, 2006).

<sup>7</sup>Datos del Programa de Atención a Jornaleros Agrícolas, entrevista personal con el licenciado Arturo López Ruiz, coordinador del PAJA Sinaloa, abril de 2007.

tarse del campo, incluso por cuestiones de salud; e) el servicio médico de las clínicas de los campos agrícolas es deficiente e irregular, ya que el horario de atención es incompatible con la jornada de trabajo; f) los productos de la canasta básica se venden a altos precios en las tiendas de los campos agrícolas, y g) Sinaloa es el estado en donde se reporta el mayor número de fallecimientos de jornaleros y jornaleras agrícolas por cuestiones de salud, falta de atención médica oportuna, negligencia médica, accidentes por riesgo de trabajo u otras circunstancias.

La venta de mano de obra en el Mercado de Trabajo Agrícola, por parte de indígenas del sur de México, a pesar de ser vulnerable, precario y flexible, los ha llevado a buscar mejores ganancias, aunque no mejores condiciones laborales y de vida, por lo que la ruta del sur hacia Sinaloa les ha llevado más hacia el norte: Baja California, Sonora y Estados Unidos. Este último es un recurso que a pesar de los riesgos que conlleva cruzar la frontera de manera indocumentada, les ofrece un ingreso mayor al que pueden obtener en sus comunidades de origen y en las zonas agrícolas de México en general. A continuación exponemos una breve historia del sector y el mercado de trabajo agrícola de California que fueron modelo para la agricultura intensiva en Sinaloa y otras partes del mundo como España; además veremos de qué manera los trabajadores agrícolas indígenas mexicanos se integran a éstos como una constante del Mercado de Trabajo Agrícola de contratar trabajadores cada vez más vulnerables.

## TRABAJO AGRÍCOLA EN CALIFORNIA

### Breve historia del mercado de trabajo agrícola de California

La lógica de producción agrícola en California desde sus inicios fue capitalista, contraria a la de supervivencia que era la predominante en toda la Unión Americana. El interés en el avance de la agricultura para una producción más allá de la subsistencia era tan real, que el gobierno federal otorgó mediante la Ley Morrill Land-Grant College de 1862, 30 mil acres de tierra para establecer universidades que entrenaran a la población en diferentes formas de producción intensiva agrícola y otro tipo de ocupaciones relacionadas con este sector, es así que se funda la Universidad de

California, Berkeley, en 1868 (Henke, 2008; Walker, 2004; Martin, 1988). De esa manera, el trabajo agrícola pasó de ser un problema que generaba y mantenía familias pobres, a transformarse en un sector que permitiera convertir a Estados Unidos en un país autosuficiente en materia alimentaria, que formara parte misma de la sociedad estadounidense en su conjunto. La soberanía alimentaria de Estados Unidos no está en duda, si se importan alimentos de otras partes del mundo, es porque no pueden ser producidos en el país a pesar de los adelantos que se tienen en biotecnología. Massieu (2010) describe extensamente que el consumo de esos alimentos provenientes de agroempresas mexicanas y que llegan a las mesas estadounidenses, son más que un alimento básico, pues sin ser alimentos de supervivencia, por el alto costo y “perfección” se convierten en “los lujos de la tierra”.

Volviendo a la parte de la conformación del sector agrícola en California, tenemos que su sistema de producción intensiva enfrentaba un reto aun existente en nuestros días: la necesidad de mano de obra disponible en el momento requerido. Por lo que se conformó un mercado de trabajo único, que no ofrecía ningún tipo de beneficios, además de ser altamente precario, flexible y ocupando trabajadores altamente vulnerables que podían ser desplazados en cualquier momento.

Es desde el inicio de la demanda de mano de obra agrícola en California, que se cree que los trabajadores deben cumplir ciertas características raciales para poder tener éxito en la producción agrícola, por lo que la mano de obra requerida por los productores se eligió a partir de estereotipos; es decir, se crea una etnificación del mercado de trabajo agrícola. La intención era que mano de obra “especializada” en agricultura fuera la que generara el desarrollo en el sector. Sin embargo existe la falsa creencia que por contratar trabajadores que en sus lugares de origen eran campesinos, tenían los conocimientos para trabajar en la agricultura intensiva. Por el contrario, los nuevos trabajadores agrícolas que California integró a su mercado de trabajo, aprendieron nuevas formas de producir los alimentos. Lo que no se puede negar es que su origen campesino, les permitía aguantar las extenuantes jornadas de trabajo aun bajo condiciones extremas de clima, explotación laboral y hacinamiento.

Se permitió la entrada de chinos para el trabajo agrícola y se pensó en sobre ofertar el mercado de trabajo con trabajadores chinos hasta que los

salarios se depreciaran a tal grado que ellos mismos evitarían viajar a California para integrarse al trabajo agrícola (Lamar, 1970), parte de la estrategia es que el sector agrícola californiano no podía depender de trabajadores internos porque eran más caros para los dueños de los campos agrícolas, además de que “la agricultura de California ofrecía trabajo por sólo tres o cuatro meses al año, condiciones que no eran adecuadas para las demandas de los trabajadores europeos y blancos estadounidenses que resultaban caros” (Martin, 1988: 5).

Los trabajadores agrícolas blancos se quejaban de que los chinos les quitaban fuentes de empleo, por lo que en 1882 se aprobó la Ley de Exclusión, que prohibía la entrada de más chinos a Estados Unidos y su deportación (Lamar, 1970). Esta ley llevó a los granjeros a pensar en otro tipo de trabajadores que suplieran a los chinos y que compartieran características semejantes y la elección fue por los japoneses. Es así que para 1905 los japoneses fueron ampliamente contratados en California, pero éstos comenzaron a exigir mejores condiciones laborales, por lo que los granjeros buscaron nuevamente la inclusión de chinos al sector agrícola, pues según los granjeros habían sido la mejor mano de obra que habían tenido. Las grandes posesiones de tierras comenzaron a ser mal vista por la sociedad estadounidense, por lo que se propuso limitar la propiedad a 160 acres para evitar el monopolio y la especulación (Taylor, 1968). Desde 1909 hasta la Primera Guerra Mundial, hubo un gran número de japoneses en el sector agrícola de California, en un estudio realizado por la Labor Commission se dio a conocer que los japoneses ocupaban el 82.7 por ciento en la mora, 66.3 en la remolacha, 51.7 en la uva, 45.7 por ciento en las hortalizas y 38.7 en los cítricos (Lamar, 1970).

La Primera Guerra Mundial creó un sentimiento anti-japonés hasta 1924, otro factor de este sentimiento fue que los japoneses comenzaron a comprar tierras, volviéndose empresarios agrícolas y comenzaron a competir con los granjeros estadounidenses (Lamar, 1970), por lo que éstos mostraron su interés en la mano de obra mexicana, ya que entre las características del trabajador mexicano estaban la falta de conciencia y ambición política, rara vez se casaban con mujeres estadounidenses y no tenían ningún tipo de ambiciones (Lamar, 1970; Galarza, 1964 y 1978).

Para 1945 en Estados Unidos contrataron a mexicanos para las labores agrícolas, ocupando el 63 por ciento del total de la mano de obra agrícola

en ese país y para abril de ese mismo año ya alcanzaban el 90 por ciento (Lamar, 1970; Galarza, 1964 y 1978). Los intentos de organización de los trabajadores resultaban en la separación de los grupos de trabajadores inmigrantes.

Las condiciones del trabajo agrícola en California han persistido por más de un siglo y continúan vigentes: cortos periodos de trabajo por largos periodos de desempleo; separación de la competencia del mercado agrícola del mercado urbano-industrial, condiciones de vivienda por debajo de lo estipulado; contratación de trabajadores inmigrantes para evitar el incremento en los salarios; dependencia en los servicios de seguridad social para los trabajadores documentados en épocas de desempleo y exclusión de los trabajadores de programas de beneficios como los que tienen otros trabajadores en otro tipo de industrias.

### Trabajadores agrícolas indígenas migrantes en California

La descapitalización de los pequeños productores agrícolas, especialmente de aquellos provenientes de los estados del sur de México, así como la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), ha llevado a los campesinos indígenas a buscar mejores condiciones de vida —si así se le puede llamar— vendiendo su mano de obra a las agroempresas mexicanas de Veracruz, Morelos, Sinaloa, Sonora y Baja California. En esta ruta que los fue llevando hacia el norte, cruzaron la frontera mexicana para insertarse como trabajadores agrícolas en Estados Unidos, particularmente en los estados de las costas del este y del oeste.

A diferencia de los mexicanos mestizos, los trabajadores indígenas migrantes tienen instituciones propias de su cultura y formas de organización distintas. Éstas les dan identidad, arraigo y sentido de pertenencia a su comunidad de origen, incluso para muchos de aquellos que han nacido en Estados Unidos. La pertenencia a la comunidad extendida y multilocalizada es otorgada por la red social, ésta les permite tener información importante para acceder de manera menos arriesgada a los mercados de trabajo. Además de conceder derechos, la red social también confiere compromisos con el grupo, lo que en muchas ocasiones no permite trascender

a otros nichos de trabajo con mayores beneficios. Ejemplo de ello lo encontramos en las mayordomías y el sistema de gobernanza, en las cuales se deben asumir cargos por periodos de entre uno y tres años sin goce de sueldo y para cumplir con la designación es necesario regresar a la comunidad de origen sin importar que no se cuente con papeles para regresar de forma segura a Estados Unidos. Si el cargo designado por la Asamblea no es asumido por el ciudadano, la sanción es la suspensión de sus derechos comunitarios (Merino *et al.*, 2012) tales como no permitírseles regresar a la comunidad, trabajar la tierra, gozar de los recursos comunes y hasta perder el derecho de ser sepultado en el panteón local. Este tipo de obligaciones no las viven los trabajadores mestizos migrantes, por lo que los migrantes indígenas tienen un mayor grado de vulnerabilidad.

Manuel Gamio (2002) y Guillermo Bonfil (1991) ya habían dado cuenta de la presencia de trabajadores indígenas en Estados Unidos durante la segunda década del siglo xx, pero ni en la Unión Americana ni en México se les diferenció, simplemente se les consideraba migrantes, la causa es que el proyecto del Estado mexicano en esa época era contar únicamente con población mestiza, lo indígena era señal de atraso, de indeseable y que sólo era importante como parte del “esplendor” del México Antiguo (Arizpe, 1985). ¿Cuántas veces no hemos escuchado que a los indígenas les era prohibido hablar su lengua materna en la escuela? Ésta, entre otras causas, ha generado la pérdida de variantes lingüísticas en muchas partes del país,<sup>8</sup> aunque hay jóvenes migrantes que continúan hablando una lengua indígena, muchos otros la han perdido definitivamente. Ha sido por medio de otro tipo de manifestaciones culturales como representaciones festivas y reproducción de sus instituciones en Estados Unidos, que les ha permitido a estos últimos identificarse como parte de los pueblos originarios de México.

No se cuenta con un censo acerca del número de indígenas mexicanos que trabajan en la agricultura estadounidense, pero se sabe<sup>9</sup> que comen-

<sup>8</sup>Ejemplos tenemos los casos de mixtecos oaxaqueños de Santa María Tindú o de zapotecos de Capulalpam de Méndez, que tienen una presencia importante en Madera y Los Ángeles, California; respectivamente, han perdido el uso de su lengua indígena, pero que asumen su ascendencia como forma de identidad y pertenencia en una sociedad que los ve únicamente como mexicanos y no como personas que provienen de pueblos originarios de Mesoamérica.

<sup>9</sup>De la participación de indígenas mixtecos en el Plan Bracero, se tuvo constancia en una investigación realizada durante 2008 y 2009 por Ulises Revilla López, coautor de este escrito, en Madera, California. Encontró a un migrante procedente de Santa María Tindú, quien relató su presencia y la de otros paisanos mixtecos en California trabajando en la pizca de algodón

zaron a cruzar la frontera norte de México desde mucho antes del Plan Bracero, en busca de un ingreso mayor del que recibían en sus comunidades de origen. Su presencia no fue lo suficientemente visible hasta apenas hace unas tres décadas, que comenzó una migración masiva y hoy se tiene conocimiento de que hay jornaleros indígenas que emigran desde los estados de Oaxaca (mixtecos, triquis y zapotecos), Guerrero (mixtecos), Michoacán (purépechas), Chiapas (tzotziles y tzetzales), Yucatán (mayas) e Hidalgo (ñañús).

Los trabajadores indígenas se enfrentan a un mercado de trabajo precario y flexible en California, pero ¿es este mercado de trabajo menos precario que el de México? ¿Qué ventajas adquieren al vender su mano de obra en otro país? Si bien el trabajo agrícola californiano es el más precario en Estados Unidos, estamos seguros que lo es mucho menos que en México; sin embargo, los riesgos son mayores si los indígenas son indocumentados, tienen bajos niveles de educación, hablan únicamente su lengua materna y no se relacionan con otros individuos y comunidades. Las ventajas se pueden observar en la adquisición de bienes que les es imposible o mínimamente posible adquirir en México por un pago de entre 65 y 80 pesos por día, en cambio en California se perciben cerca de 70 dólares por día. Aunque el nivel de vida es más caro en el vecino país del norte, podemos ver que les es más benéfico al observar la cantidad de remesas que envían a sus familiares en las comunidades de origen, situación que es imposible a los que venden su mano de obra a las agroempresas mexicanas.

No dudamos en afirmar que la mano de obra de migrantes indígenas mexicanos para las agroempresas estadounidenses está cobrando cada vez mayor importancia, pues ya representan el 20 por ciento del total de mano de obra agrícola en California para 2004 (Aguirre International, 2005). Se calcula que son 128 mil trabajadores agrícolas indígenas mexicanos los que laboran en California, su procedencia es de los estados de Oaxaca y Guerrero, de los cuales el 33 por ciento llegan por primera vez en búsqueda de trabajo y en su mayoría no cuenta con documentos. Este tipo de trabajadores, cita el reporte de Aguirre International (2005), es el que más ha ido creciendo en los últimos años en comparación con grupos de trabajadores no indígenas y sin contar con un documento que lo sustente, se habla ya

---

y jitomate. Estos trabajadores se enteraron del Programa Bracero durante su estancia de paso por la Ciudad de México, en donde decidieron irse a Estados Unidos.

de la presencia de 150 mil mixtecos tan sólo en California. La migración de otras etnias a los campos estadounidenses como mayas, tzotziles y zapotecos es mucho menor, ya que se concentran en su mayoría en los sectores servicios y de la construcción. Los triquis originarios de San Juan Copala han logrado posicionarse como uno de los grupos de trabajadores agrícolas más importantes en el Valle de Salinas, en donde desde los años noventa, se han asentado y han conformado una nueva comunidad en Greenfield, en donde reproducen sus instituciones y las modifican en algunos casos para adaptarse a la nueva sociedad receptora. Aunque el informe del Pew Hispanic Center (Passel *et al.*, 2012) indica que la migración mexicana hacia Estados Unidos ha llegado a una tasa cero e incluso menos, es imposible pensar que los flujos migratorios de indígenas a California llegue a detenerse, es verdad que han regresado muchos migrantes a su comunidad debido a la crisis económica de Estados Unidos y la falta de empleo, pero no consideramos que esos factores provoquen un regreso masivo de migrantes a México (Herrera, Massieu y Revilla, 2010), por el contrario, buscarán quedarse en la Unión Americana, realizando el trabajo que cada vez menos personas quieren desempeñar por el tipo de condiciones en las que se hace.

La migración de estas comunidades hacia el vecino país del norte tiene que ver además con la carencia de tierras para trabajar en su comunidad de origen (Massieu, 2010), principalmente son los jóvenes que carecen de ese derecho de acceso a una parcela, por lo que han dejado de ser campesinos, convirtiéndose así en un proletariado que únicamente tiene su fuerza de trabajo como medio de subsistir. Las políticas públicas dirigidas al sector campesino en México no han logrado tener una incidencia contundente, se han convertido en subsidios que mantienen pobres a los pobres, volviéndolos cada vez más vulnerables ante las agroempresas de México y Estados Unidos.

## CONCLUSIONES

Los campesinos de México enfrentan condiciones que no les permite seguir viviendo de la agricultura de subsistencia. La mejor estrategia ha sido la de vender su mano de obra a agroempresas transnacionales en México y Estados Unidos, enviando remesas que palien las malas condiciones de vida

que se viven en muchas comunidades de origen. El gobierno mexicano llegó a pensar que con la apertura comercial del sector agrícola, el campo mexicano iba a tener mayor producción debido a la competencia. Desgraciadamente pasó por alto que más de 10 millones de campesinos indígenas y otros tantos no indígenas tienen instituciones que no se adaptan con el sistema de producción agrícola intensivo. El tipo de agricultura que practican es de supervivencia, enfrentar unidades familiares campesinas con agroempresas transnacionales que cuentan con la tecnología y el capital para producir de manera intensiva es un gran error. Ejemplo de ello es que hoy en día México es el primer importador de maíz a nivel mundial, es más cada vez más barato comprar que producir este grano básico en la alimentación de los mexicanos. Se ha excluido, entonces, a los campesinos mexicanos como los principales generadores de la soberanía alimentaria en el país.

La única alternativa que encontraron los campesinos fue integrarse al mercado de trabajo agrícola en México y Estados Unidos, en donde enfrentan condiciones de precariedad y flexibilización. En cualquier momento pueden ser sustituidos, generando así una inestabilidad laboral, aunada a ésta, sin contar con prestaciones laborales mínimas e incluso sin derecho a sindicalizarse. Claro está que existen precariedades menos duras que se ven como un pequeño logro si se consigue acceder a ellas, pero a costa de convertirse en seres discriminados, estigmatizados e incluso chivos expiatorios para hacerlos responsables de tomar participación en programas sociales que no les corresponden, por no ser residentes o ciudadanos, aun cuando paguen impuestos.

Retomar los estudios clásicos sobre el campesinado y la traducción que de ellos hacen los autores contemporáneos nos lleva a pensar que la dinámica de explotación del trabajo de los pequeños productores campesinos ha tenido profundos cambios e incidencias en su organización social, por lo que una relectura de los clásicos es necesaria para explicar estos cambios e incidencias en el trabajo actual de los campesinos como vendedores de su mano de obra, lo que podría traducirse en la destrucción del campesinado como lo conocemos actualmente. Es necesario, además, considerar la variable migratoria como un fenómeno que está transformando la condición campesina de trabajo por supervivencia mediante la producción de alimentos a trabajo por dinero mediante la venta de su fuerza de trabajo, que no es necesariamente asalariado.

Los mercados de trabajo en Sinaloa y California dependen de la gran reserva de trabajadores agrícolas, así como estos últimos dependen de la oferta de trabajo, en otras palabras, existe una interdependencia entre mercado de trabajo agrícola y trabajadores agrícolas, pero en condiciones ampliamente desiguales; *ya habrá quien quiera ganar un poco de dinero*. Ese quien son los más vulnerables: los campesinos indígenas mexicanos, que desplazan a otros trabajadores que exigen mejores condiciones de trabajo, tanto en México como en Estados Unidos. Al final para las agroempresas es vital invertir lo menos posible y obtener mayores ganancias.

Desde la segunda mitad del siglo XIX en California y de la década de los sesenta del siglo pasado en Sinaloa, fue necesario tener mano de obra vulnerable que ofreciera al mercado de trabajo la seguridad de contar con trabajadores disponibles en el momento necesario, pero también desechables. Sin duda, en México los indígenas son los trabajadores ideales para las agroempresas, en el caso del mercado de trabajo agrícola de California, la sustitución étnica es el modelo que les ha permitido ser exitosos en materia de mano de obra y son ahora los indígenas mixtecos y triquis quienes están formando parte de esa sustitución, desplazando a los trabajadores mexicanos mestizos debido a que la nueva ola migratoria acepta condiciones de trabajo muy por debajo de las que esperan los otros trabajadores mexicanos.

Finalmente, consideramos que el estudio del trabajo agrícola y el campesinado merece ser nuevamente considerado como un tema que emerge ante un contexto de globalización no solamente económica, pero también de comercialización de alimentos y del trabajo, al cual se tienen que adaptar los jornaleros, aunque las condiciones sean salvajemente precarias y flexibles, por ser vulnerables y desechables con el objetivo de que las mesas de muchos países puedan disfrutar de los *lujos de la tierra* a expensas de seres que son invisibilizados, discriminados y explotados.

## FUENTES CONSULTADAS

AKRAM-LODHI, A. Haroon y Cristóbal Kay (2009), "1. The Agrarian Question. Peasants and Rural Change", en A. Haroon Akram-Lodhi y Cristóbal Kay (eds.), *Peasants and Globalization. Political Economy, Rural Transformation and the Agrarian Question*, Londres y Nueva York, Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods, pp. 3-34.

- \_\_\_\_\_, A. Haroon, Cristóbal Kay y Saturnino Borrás Jr. (2009), "The Political Economy of Land and the Agrarian Question in an Era of Neoliberal Globalization", en A. Haroon Akram-Lodhi y Cristóbal Kay (eds.), *Peasants and Globalization. Political Economy, Rural Transformation and the Agrarian Question*, Londres y Nueva York, Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods, pp. 138-214.
- AGUIRRE BELTRÁN, Mario (1979), "Elementos dispersos de la organización del proletariado agrícola en Loma Bonita, Oaxaca", en Mario Aguirre Beltrán y Hubert Carton de Grammont, *Jornaleros Agrícolas de México*, México, Macehual, pp. 99-160.
- Aguirre International (2005), *The California Farmlabor Force. Overview and Trends from the National Agricultural Workers Survey*, California.
- ARAGHI, Farshad (2009), "The Invisible Hand and the Visible Foot: Peasants, Dispossession and Globalization", en A. Haroon Akram-Lodhi y Cristóbal Kay (eds.), *Peasants and Globalization. Political Economy, Rural Transformation and the Agrarian Question*, Londres y Nueva York, Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods, pp. 111-147.
- ARIZPE, Lourdes (1985), *Campesinado y migración*, México, SEP.
- BARTRA, Armando (1979), *La explotación del trabajo campesino por el capital*, México, Macehual.
- BENENCIA, Herrera y Levine (2010), *Ser migrante latinoamericano, ser vulnerable, trabajar precariamente*, México, Anthropos/UAM-I (en prensa).
- \_\_\_\_\_, (2012), *Ser migrante latinoamericano, ser vulnerable, trabajar precariamente*, Barcelona y México, Anthropos/UAM-I.
- BERNSTEIN, Henry (2009), "VI Lenin y Chayanov AV: Looking Back, Looking Forward", en *Revista de Estudios Campesinos*, 36 (1), pp. 55-81.
- BONFIL BATALLA, Guillermo (1991), *México profundo. Una civilización negada*, México, Alianza Editorial.
- BURSTEIN, John (2007), *Comercio agrícola México-Estados Unidos y la pobreza rural en México*, Fundación IDEA, Woodrow Wilson Center for Scholars, p. 17.
- BYRES, Terence (2009), "The Landlord Class, Peasant Differentiation, Class Struggle and the Transition to Capitalism", en A. Haroon Akram-Lodhi y Cristóbal Kay (eds.), *Peasants and Globalization. Political Economy, Rural Transformation and the Agrarian Question*, Londres y Nueva York, Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods, pp. 57-82.
- CAADES (2010), *Resumen ejecutivo. Cierre de ciclo de hortalizas. Temporada 2009-2010*, Sinaloa, disponible en <http://www.cidh.org.mx>
- CARTON DE GRAMMONT, Hubert y Sara Lara (2000), "Nuevos enfoques para el estudio del mercado de trabajo rural en México", *Cuadernos Agrarios*, Nueva Época, núm. 19-20, julio-diciembre de 1999, enero-junio de 2000.

- \_\_\_\_\_ (2004), *Encuesta a hogares de jornaleros agrícolas migrantes en regiones hortícolas de México*, México, Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM.
- \_\_\_\_\_, Sara Lara y Martha Sánchez (2004), " Migración rural temporal y configuraciones familiares. Los casos de Sinaloa, México; Napa y Sonoma, EUA", en Marina Ariza y Orlandina de Oliveira, *Imágenes de la familia en el cambio de siglo. Universo familiar y procesos demográficos contemporáneos*, México, Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM.
- Centro de Derechos Humanos de la Montaña "Tlachinollan" (2011), *Migrantes somos y en el camino andamos*, Tlapa, Guerrero, Centro de Derechos Humanos de la Montaña "Tlachinollan", A.C.
- CHAYANOV, Alexander V. (1981), "Sobre la teoría de los sistemas económicos no capitalistas", en *Chayanov y la teoría de la economía campesina*, México, Cuadernos de Pasado y Presente, núm. 94.
- DAMIÁN, Araceli (2005), "La pobreza de tiempo. El caso de México", en *Estudios Sociológicos*, año/vol. XXIII, núm. 003, México, El Colegio de México, septiembre-diciembre, pp. 807-843.
- DE LA GARZA, Enrique (2011), "Introducción: construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema", en Enrique de la Garza (coord.), *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva*, t. I, México, UAM-I, Plaza y Valdés, pp. 11-21.
- DE SOUZA SANTOS, Boaventura (2010), *Refundación del Estado en América Latina. Perspectivas desde una epistemología del sur*, Colombia, Universidad de los Andes, Siglo del Hombre Editores, Siglo XXI Editores, p. 186.
- ESCOBAR, Arturo (2000), "El lugar de la naturaleza y la naturaleza de lugar: globalización y posdesarrollo", en *Antropología del desarrollo. Teorías y estudios etnográficos en América Latina*, Barcelona, Paidós, pp. 169-226.
- FEDER, Ernest (1997), "Campesinistas y descampesinistas, tres enfoques divergentes (no incompatibles) sobre la destrucción del campesinado", 1a. parte, Comercio Exterior núm. 27 (12), pp. 1439-1446, 2a. parte, Comercio Exterior núm. 28, (19), pp. 42-51.
- GALARZA, Ernesto (1964), *Merchants of Labor: The Mexican Bracero Story*, Charlotte/Santa Barbara, Mcnally & Loftin.
- \_\_\_\_\_ (1978), *Farm Workers and Agri-business in California, 1947-60*, Notre Dame, University of Notre Dame Press.
- GÁMEZ GASTÉLUM, Rosalinda (2006), *Hacia una cultura organizacional híbrida en empresas hortícolas*, Culiacán, UAS.
- GAMIO, Manuel (2002), *El inmigrante mexicano. La historia de su vida. Entrevistas completas, 1926-1927*, México, Miguel Ángel Porrúa.
- GAMMAGE, Sarah (2009), *Género, pobreza de tiempo y capacidades en Guatemala: un análisis multifactorial desde una perspectiva económica*, México, CEPAL, sede subregional de México, disponible en <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/38380/L955.pdf>

- GONZÁLEZ DE LA ROCHA, Mercedes (1999), "La reciprocidad amenazada: un costo más de la pobreza urbana", en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 5, núm. 9, pp. 33-66.
- GUERRA OCHOA, María Teresa (1998), "El mercado de trabajo indígena en los campos de Sinaloa". Entrevista de Canabal Cristiani Beatriz, *Cuadernos Agrarios*, Nueva Época, núms. 19-20, México, pp. 324-330.
- HENKE, Christopher R. (2008), *Cultivating Science, Harvesting Power: Science and Industrial Agriculture in California (Inside Technology)*, Londres, The MIT Press.
- HERRERA LIMA, Fernando, Yolanda Massieu Trigo y Ulises Revilla López (2010), "Cambios en la migración y en el mercado de trabajo agrícola estadounidense ante la actual recesión mundial", en *Revista Legislativa de Estudios Sociales y de Opinión Pública*, México, Centro de Estudios Sociales y Opinión Pública, Cámara de Diputados LXI Legislatura.
- INEGI (2010), *XII Censo General de Población y Vivienda*, México, INEGI.
- KIELY, Ray (2009), "The Globalization of Manufacturing Production: Warrenite Fantasies and Uneven and Unequal Relations", en A. Haroon Akram-Lodhi y Cristobal Kay (eds.), *Peasants and Globalization. Political Economy, Rural Transformation and the Agrarian Question*, Londres y Nueva York, Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods, pp. 169-189.
- KUMAR, Amiya (2009), "Nineteenth Century Imperialism and Structural Transformation in Colonized Countries", en A. Haroon Akram-Lodhi y Cristobal Kay (eds.), *Peasants and Globalization. Political Economy, Rural Transformation and the Agrarian Question*, Londres y Nueva York, Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods, pp. 83-110.
- LAMAR B., Jones (1970), "Labor and Management in California Agriculture, 1864-1964", *Labor History*, vol. 11 núm. 1, invierno, p. 23.
- LARA FLORES, Sara (1998), *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*, Premio Estudios Agrarios 1997, México, Procuraduría Agraria-Juan Pablos Editor.
- \_\_\_\_\_ y Hubert C. de Grammont (2011), "Reestructuraciones productivas y encadenamientos migratorios en las hortalizas sinaloenses", en Sara María Lara Flores (coord.), *Los encadenamientos migratorios en espacios de agricultura intensiva*, México, El Colegio Mexiquense-Miguel Ángel Porrúa, pp. 33-78.
- LEVINE, Elaine (2004), *Los nuevos pobres de Estados Unidos: los hispanos*, México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, disponible en <http://148.201.96.14/dc/ver.aspx?ns=000148948>
- MARTIN, Philip L. (1988), *Harvest of Confusion: Migrant Workers in U.S. Agriculture (Westview Special Studies in Contemporary Social Issues)*, Londres, Westview Pr (Short Disc).

- MASSIEU, Yolanda (2010), *El trabajo y los lujos de la tierra. Biotecnología y jornaleros en la agricultura globalizada de México*, México, UAM-Xochimilco-Juan Pablos.
- MCMICHAEL, Philip (2009), "Food Sovereignty, Social Reproduction and the Agrarian Question", en A. Haroon Akram-Lodhi y Cristóbal Kay (eds.), *Peasants and Globalization. Political Economy, Rural Transformation and the Agrarian Question*, Londres y Nueva York, Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods.
- MERINO PÉREZ, Leticia et al. (2012), *La migración en el México indígena, sus impactos en la gobernanza local y en el manejo de los territorios comunitarios*, México, UNAM, Grupo Autónomo para la Investigación Ambiental.
- O'LAUGHLIN, Bridget (2009), Seguridad social rural y los límites de asociativismo en el Sur de Mozambique,  
 ——— (2009), "Gender Justice, Land and the Agrarian Question in an Era of Neoliberal Globalization", en A. Haroon Akram-Lodhi y Cristóbal Kay (eds.), *Peasants and Globalization. Political Economy, Rural Transformation and the Agrarian Question*, Londres y Nueva York, Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods, pp. 190-213.
- ORTIZ MARÍN, Celso (2007), *Las organizaciones de jornaleros agrícolas indígenas en Sinaloa*, México, Tlatemoa-Universidad Autónoma Chapingo, p. 227.
- PASSEL, Jeffrey, Cohn D'Vera y Ana González Barrera (2012), *Net Migration from Mexico Falls to Zero-and Perhaps less*, DC, Pew Hispanic Center.
- PARÉ, LUISA (1977), *El proletariado agrícola en México ¿campesinos sin tierra o proletarios agrícolas?*, México, Siglo XXI Editores, México, p. 25.
- RAMÍREZ, Nashieli (2008), "El contexto de los textos. Programa Infancia en Movimiento", en *Migraciones vemos... Infancias no sabemos. Primera infancia y migración en México*, México, Infancia en Movimiento, Ririki Intervención Social.
- RUBIO, Blanca (1983), *Resistencia campesina y explotación rural en México*, México, Era.
- SEEFOÓ, Luis (2004), *La calidad es nuestra, la intoxicación... ¡de usted!*, México, El Colegio de Michoacán.
- TAYLOR, Paul S. (1968), *Agricultural History*, vol. 42, núm. 1, enero, pp. 49-54.
- TEUBAL, Miguel (2009), "Peasant Struggles for Land and Agrarian Reform in Latin America", en A. Haroon Akram-Lodhi y Cristóbal Kay (eds.), *Peasants and Globalization. Political Economy, Rural Transformation and the Agrarian Question*, Londres y Nueva York, Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods, pp. 148-166.
- WALKER, Richard A. (2004), *The Conquest of Bread: 150 Years of Agribusiness in California*, Nueva York, The New Press.

- WATTS, Michael J. (2009), "The Southern Question: Agrarian Question of Labour and Capital", en A. Haroon Akram-Lodhi y Cristóbal Kay (eds.), *Peasants and Globalization. Political Economy, Rural Transformation and the Agrarian Question*, Londres y Nueva York, Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods, pp. 262-287.
- WOOD, Ellen Meiksins (2009), "Peasants and the Market Imperative: The Origins of Capitalism", en A. Haroon Akram-Lodhi y Cristóbal Kay (eds.), *Peasants and Globalization. Political Economy, Rural Transformation and the Agrarian Question*, Londres y Nueva York, Routledge ISS Studies in Rural Livelihoods, pp. 37-56.

# Identidades laborales y profesionales en la industria de la construcción, cromáticas del trabajo

Raúl Nieto Calleja  
Yutzil Cadena Pedraza

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo es resultado de una investigación que se realizó dentro de la línea de Estudios Laborales, titulada *Representaciones del trabajo: miradas sociales y colectivas del trabajo de albañiles y arquitectos en la Ciudad de México* (2010). En dicha investigación nos propusimos explorar la dimensión simbólica del trabajo. Sin embargo, para entender la línea argumentativa de esta propuesta creemos importante mencionar cómo nació esta idea.

El trabajo ha sido descrito por Marx (1880) como una práctica social fundante de la esencia humana; la cual han señalado algunos autores como Friedmman (1964), Nieto (1998), De la Garza *et al.* (2007), es poseedora de aspectos objetivos-subjetivos e individuales-sociales y se realiza no sólo por un fin o compulsión económica. Estos estudios sobre el trabajo y una investigación anterior a ésta (Cadena, 2008) nos hizo preguntarnos sobre otros aspectos que motivan a las personas para trabajar, aún en no muy apropiadas o dignas condiciones de trabajo.

En dicha investigación, la mayoría de las personas entrevistadas identificaron que el salario no es el aspecto principal que les agrada de su trabajo, por el contrario, destacaron *otros aspectos* en los que su condición subjetiva aparecía en primer plano: el horario, el ambiente de trabajo, la cercanía casa-trabajo, lo *divertido* y la actividad misma. Esto por ningún motivo pretende señalar que el ingreso económico sea poco importante, sino que nos propuso abordar de qué manera estos aspectos se tornan significativos y agradables para los trabajadores cuyos ingresos no resultan significativos.

Para ir atendiendo nuestras interrogantes sobre los *otros aspectos* recurrimos a antropólogos como Geertz (1973), quien plantea que toda práctica social —como lo es el trabajo— está inserta en tramas de significación; es decir, en cultura. Más tarde, Sahlins (1976) explicaría que cada sociedad posee un esquema simbólico institucionalizado llamado cultura, la cual se reproduce en diferentes aspectos de la vida del hombre por medio de prácticas, actitudes, normas, valores, ideas e imágenes. Leach (1976) agregará que la propiedad príncipe de la cultura es la de comunicar. Estos esquemas, entendemos, se aprenden y comparten en la vida cotidiana, pero también se piensan, se analizan, y se modifican lentamente.

Entonces, la pregunta que guió esta investigación fue sobre cuál sería el esquema o los esquemas simbólicos que influyen en el mundo laboral; o dicho en términos de Geertz, cuáles son las tramas de significación en las cuales se inserta el mundo laboral. En otras palabras, el espacio donde se le dota de sentido. Pensar esto, en tramas o esquemas, ayuda a pensar más gráficamente la vida laboral, aunque sabemos ésta es más compleja que su modelación. Su función como clasificadores culturales ayuda a que, en las sociedades, los sujetos piensen al trabajo como una actividad prestigiada, desprestigiada, agradable o desagradable. Donde incluso a la ausencia de trabajo se le atribuyen diversas y diferentes significaciones, pues no representa lo mismo la carencia de trabajo por jubilación, por incapacidad, por desempleo o por ocio. Cada una de estas situaciones es pensada y vivida bajo esquemas simbólicos o tramas de significación diversa, tal vez unas relacionadas más con otras, pero no de la misma manera, de tal forma que algunas situaciones son más aceptadas que otras (Nieto, 1998).

Proponer la dimensión simbólica del trabajo como el conjunto de procesos por medio de los cuales se le atribuye sentido a la realidad laboral (Sahlins, 1976), nos hizo tener claro que nuestro propósito no era analizar una problemática social o un tipo de trabajo, empresa, rama de producción o situación laboral en específico. Lo que nos propusimos fue analizar principalmente el entramado simbólico que sostiene el sentido de dos ocupaciones laborales: la del albañil y arquitecto.

Haciendo un paréntesis, es necesario hacer explícito que la presente propuesta no parte de una determinación simbólica sobre el trabajo, por el contrario, como señala Sahlins (1976), sostenemos que la conformación de la realidad laboral se basa en su aspecto material como lo puede ser la

“necesidad de trabajar”; no obstante, esta “necesidad” requerirá de procesos de simbolización para que pueda llevarse a cabo y obtener el reconocimiento social.

El siguiente reto fue pensar sobre la manera en que nos acercáramos a la dimensión simbólica del trabajo, lo cual nos hizo preguntarnos sobre las formas en las que las personas expresan las significaciones, clasifican, imaginan y valoran el trabajo propio y el ajeno. Para ello nos acercamos a la propuesta del antropólogo Edmund Leach (1976), quien propuso el concepto de *imágenes sensoriales*, para referirse a las imágenes construidas a partir de los sentidos. Con este concepto, el autor, explica que de la misma manera en que podemos pensar con palabras sin hablar realmente, podemos pensar con imágenes visuales y táctiles sin ver, ni tocar el objeto; atribuyendo esta habilidad del hombre al terreno de la imaginación. Al respecto, podemos adelantar que incluso aquellas personas que comentaron no haber conocido nunca a un arquitecto pudieron expresar algún comentario o saber sobre esta ocupación.

El concepto de imágenes sensoriales resultó productivo; sin embargo, consideramos relevante subrayar que no las entendemos sólo como producciones mentales o individuales, por ello, nos pareció pertinente rescatar las nociones de representación social que Jodelet (1984) y Vergara (2001) proponen. Las cuales, se basan en propuestas anteriores, por un lado en la de Representaciones Colectivas, que Durkheim explicó en 1912 y, por otro, en la de Representación Social de Moscovici (1984). Jodelet explica las representaciones como una forma de conocimiento socialmente elaborada y compartida. Mientras que Vergara agrega que las representaciones como saberes sociales son producto de un proceso que posee elementos informativo-cognitivos, ideológicos, normativos, creencias, valores, actitudes, opiniones e imágenes que se organizan, estructuran y expresan (verbal o no verbalmente) para definir, orientar y atribuirle sentido a una realidad, en este caso, de la realidad laboral.

De esta manera, creemos que la noción de representaciones del trabajo que planteamos, queda lejos de ser confundida sólo como un conjunto de ideas abstractas, separadas del mundo real o social. Por el contrario, creemos que forman parte de las prácticas sociales pues los sujetos no realizan su *hacer* sin un contexto de saberes previos con los cuales atribuyen significaciones y orientan sus decisiones. En este sentido, el título sugerido

para este escrito “La cromática del trabajo” hace referencia al conjunto de ideas, creencias, valores, actitudes, opiniones; elementos informativos, cognitivos, afectivos e imágenes que en su conjunto matizan a la manera del color al mundo laboral, matices que refieren a formas de pensar, explicar, interpretar, comprender, sentir, experimentar, evocar y vivir el trabajo.

## CROMÁTICA DEL PASADO

Para entender mejor las representaciones de ambos trabajos empezaremos por mencionar algunos rasgos que con el paso del tiempo siguen permaneciendo aunque tal vez no con la misma fuerza. El trabajo de albañil y el de arquitecto, además de compartir el sector laboral de la construcción, comparten el tener orígenes gremiales. Historiadores como Manuel Carrera Stampa (1954) y Francisco Cruz (1960) señalan el 15 de marzo de 1524 cuando el Cabildo de la Ciudad de México expidió la primera Ordenanza y con ello se inició la agrupación de los artesanos de un mismo oficio con el nombre de *gremios*. Éstos tenían similar estructura de aprendizaje, compuestas por tres categorías: *aprendices*, *oficiales* y *maestros*, a cada uno le correspondían ciertas obligaciones y derechos;<sup>1</sup> algunos de los gremios fueron situados en ciertas calles, por ejemplo, a los plateros les correspondía la calle de San Francisco, actualmente la calle de Madero ubicada en el centro histórico de la ciudad.

<sup>1</sup>Stampa (1954) explica que el tiempo que correspondía al aprendizaje dependía del tipo de artesanía elaborada, el aprendiz se ponía en manos de un maestro, mediante contrato firmado ante notario público, y no recibía pago por su trabajo, pues el maestro le enseñaba el oficio al aprendiz y a cambio éste recibía el trabajo del aprendiz. Los maestros buscaban que el aprendiz fuera de preferencia adolescente y familiar o amigo. Pasando el tiempo (establecido por las Ordenanzas) el aprendiz se podía convertir en oficial, siempre y cuando demostrara la habilidad que el gremio pedía y era evaluado por un veedor, que era quien evaluaba a los que pidieran examen para ascender de categoría. De la misma manera que el aprendiz, el oficial debía seguir su aprendizaje de un maestro y cuando cumpliera con los requisitos y conocimientos que exigía el gremio, solicitaba su examen para recibir el título de maestro. Aunque también sucedía que había oficiales que toda su vida trabajaban a las órdenes de un maestro. Los exámenes que se presentaban eran teóricos y prácticos, siempre aplicados por los veedores, que eran elegidos de entre los maestros que constituían el gremio, a éstos se le atribuía la vigilancia e inspección de lo que dictaran las Ordenanzas. La posición económica y social de cada veedor dependía de la riqueza e importancia del gremio al que perteneciera, al respecto se sabe que el gremio de los plateros era de los más prestigiosos, pues en éste no se permitía que indio, mestizo o negro aprendiera el oficio, sólo españoles. Por su parte, la situación económica del maestro estaba sujeta a la oferta y demanda, había maestros que gozaban de renombre por su antigüedad o conocimientos en el oficio.

En el caso de los albañiles, fue el 27 de mayo de 1599 cuando se expidieron las Ordenanzas que reglamentaron su gremio. A éste no se le asignó ubicación, podían estar dispersos por toda la ciudad; sin embargo, al igual que otros, su oficio no se podía ejercer sin tener la carta de examen y obtener el grado de maestro. Para obtener grados se tenían estándares, por ejemplo, para que un aprendiz obtuviera el título de oficial en el examen se le evaluaba la hechura de chimeneas y distintas soleras, colocar azulejo, trazar y hacer toda clase de escaleras, distintas mezclas de hormigones y morteros. En el caso de los oficiales que quisieran aspirar al título de maestros tenían que saber, entre otras cosas, levantar arcos de medio punto, escarzanos, terciados, apuntados, carpanales, así como los estribos que cada arco requiriera.

Por su parte, el gremio de los arquitectos se estableció en 1576, aproximadamente, y aunque no hay datos específicos, no es difícil identificar que la arquitectura de las casas que se construyeron era tipo doméstico español, debido seguramente a que eran españoles no sólo sus habitantes sino también los que podían acceder al aprendizaje de este arte. El arquitecto, tenía que saber sobre dibujo, manejo de los números, corte y labranza de piedra, trazo de arquerías y capiteles, trabajos en madera y en yeso. Además, para su perfeccionamiento acudían al colegio para realizar diversos estudios y era considerado un arte, el cual estuvo principalmente al servicio religioso en la construcción de templos e iglesias.

En dichas Ordenanzas observaron que el español por nacimiento gozó de privilegios; en ellas se insistía en *la limpieza de la sangre* lo cual equivalía a tener ascendencia española; esto era un requisito para obtener el título de *maestro*, para el caso de algunos gremios como el de arquitectos y plateros. De esta manera, tener *limpia la sangre*, ser cristiano viejo y que legalmente lo pudiera comprobar eran símbolos que rodeaban al artesano que poseía prestigio y consideración.

Además, en la organización gremial los artesanos de un mismo oficio se organizaban religiosamente en *cofradías* bajo el nombre de uno o más santos de la Iglesia. De esta manera, la cofradía de los arquitectos estaba bajo el patrocinio del Arcángel San Gabriel y correspondía su festejo el 24 de marzo. Mientras que la cofradía de los albañiles estaba bajo el patrocinio de Santa Cruz y realizaba su festejo el día 3 de mayo; el cual, como se sabe, se mantiene hasta la actualidad.

Sin embargo, esta forma de organizar el trabajo dio un vuelco con la recomendación del virrey Revillagigedo sobre la educación académica y el establecimiento de la Real Academia de Nobles Artes de San Carlos en 1785. A la cual, muchos aprendices de oficios eran enviados (en especial los plateros), pues se pretendía extender la enseñanza del dibujo a otros oficios. Por su parte, Enrique del Moral<sup>2</sup> en su obra *El hombre y la arquitectura, ensayos y testimonios* (1983), explica que se volvieron constantes las críticas a los trabajos de los arquitectos no académicos, las cuales se volcaban principalmente en el desconocimiento de la delineación, dibujo geométrico y falta de combinación. Por esta razón se solicitó el envío de profesores académicos formados en España, los cuales llegaron en 1786. Con esto se instituyó que antes de empezar cualquier obra de iglesia, convento u otro edificio se tenían que presentar a la Junta Superior de Gobierno los planos del proyecto y sujetarse a la réplica o correcciones que le hicieren. Es decir, que presionó aún más la dirección del aprendizaje de la arquitectura y su ejecución. En dichos registros históricos se encontró que una de las causas de la decadencia de los gremios se debió también a lo inadecuado de ciertas Ordenanzas hasta entonces vigentes, las cuales, impedían el progreso e iniciativa personal. Pero fue hasta el 7 de agosto de 1814 que, por decreto, los gremios desaparecieron como forma de organización oficial (Tank, 1979).

## COLORES DEL PRESENTE

Actualmente, con las formas de regulación laboral de estos trabajos, no tenemos manera de tener cifras exactas sobre cuántos son y cómo trabajan albañiles y arquitectos en la ciudad. Algunos datos indican que para 2009, de los 43'917,203 habitantes que conformaban la Población Económicamente Activa y Ocupada del país, se dedicaban a la construcción el 8 por ciento, es decir, 3'412,094<sup>3</sup> personas, de las cuales sólo un 11 por ciento

<sup>2</sup>Enrique del Moral inició sus estudios en la Escuela Nacional de Arquitectura de la Ciudad de México, ubicada en la Academia de San Carlos, en el año de 1923. Posteriormente fue nombrado director de ésta durante el periodo de 1944 a 1949. Además ayudó en la planeación de Ciudad Universitaria durante el periodo de 1947 a 1952.

<sup>3</sup>Según la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación que realizó INEGI, septiembre de 2009.

(385,713 personas)<sup>4</sup> estaban ocupadas en alguna empresa constructora; es decir, más del 80 por ciento de la población que se dedica a la construcción no especifica la forma en la que labora. Esto se debe a dos situaciones: por un lado, muchos de los trabajadores que laboran en obras de construcción a cargo de alguna constructora o empresa y sobre todo de los últimos rangos (peones y ayudantes), son subcontratados por medio de un *contratista*. Por otro lado, se encuentran aquellos trabajadores de la construcción, entre ellos muchos albañiles y arquitectos que trabajan por cuenta propia en obra mediana y pequeña, es decir, en autoconstrucción.<sup>5</sup>

En estudios previos sobre los trabajadores en construcción grande a cargo de empresas constructoras, casi el 40 por ciento de los trabajadores que intervienen en el proceso de construcción (herrereros, carpinteros, plomeros, electricistas, pintores, entre otros) fueron albañiles, de los cuales casi un 50 por ciento se encontraban en el rango de peón, un 40 por ciento eran oficiales y un 10 por ciento maestros. Más de la mitad de los trabajadores eran jóvenes, tenía entre 17 y 27 años aproximadamente y contaban con poca escolaridad. Además, un rasgo característico ha sido la condición migrante de los trabajadores, los cuales se ha registrado, en 1980-1990 provenían principalmente de Hidalgo, Estado de México, Puebla, Michoacán, Guerrero, Oaxaca y Guanajuato (Bueno, 1994). El tipo de migración, permanente o temporal, que trabajadores de la construcción realizan (principalmente peones o ayudantes) se debe, por un lado, a la búsqueda de mejora económica, pues la mano de obra es mejor pagada en la ciudad; por otra parte, en el caso de la migración temporal, se debe al apoyo económico que esto representa para el trabajo agrícola que el trabajador con-

<sup>4</sup>Cifra obtenida de la Encuesta Nacional de Empresas Constructoras (ENEC) de diciembre de 2009, la cual incluye a las empresas afiliadas y no afiliadas a la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción (CMIC).

<sup>5</sup>Las obras de autoconstrucción, se dan cuando un poseedor o propietario de algún predio decide contratar en la mayoría de las ocasiones a un maestro albañil (o pocas ocasiones a un ingeniero o arquitecto) para que se haga cargo de la obra y éste, a su vez, subcontrata a un equipo de trabajo integrado por albañiles y ayudantes. En muchas ocasiones no hay planos, la decisión de lo que se va construyendo la decide el cliente o "patrón" que contrata. Además, a diferencia de una obra de ingeniería civil o edificación (donde el financiamiento está asegurado previamente mediante el cálculo de los costos que fueron elaborados y aceptados por las áreas competentes) en las obras de autoconstrucción el avance está determinado por el monto económico con que cuenta el "patrón" o "cliente", lo cual origina no pocas veces que estas pequeñas obras se queden paradas; es decir, que se suspendan de manera temporal o definitiva.

serva en su lugar de origen (Sánchez, 1990). También encontramos que los albañiles, son considerados socialmente como personajes marginales pertenecientes a los estratos más bajos de la escala social (por su relación con los aspectos antes mencionados) y como referentes de prejuicios culturales y estereotipos; sin embargo, en la cotidianidad laboral de estos trabajadores se puede observar gran ingenio popular para laborar, en sus formas de pensar y habitar el espacio en construcción (Zirión, 2010).

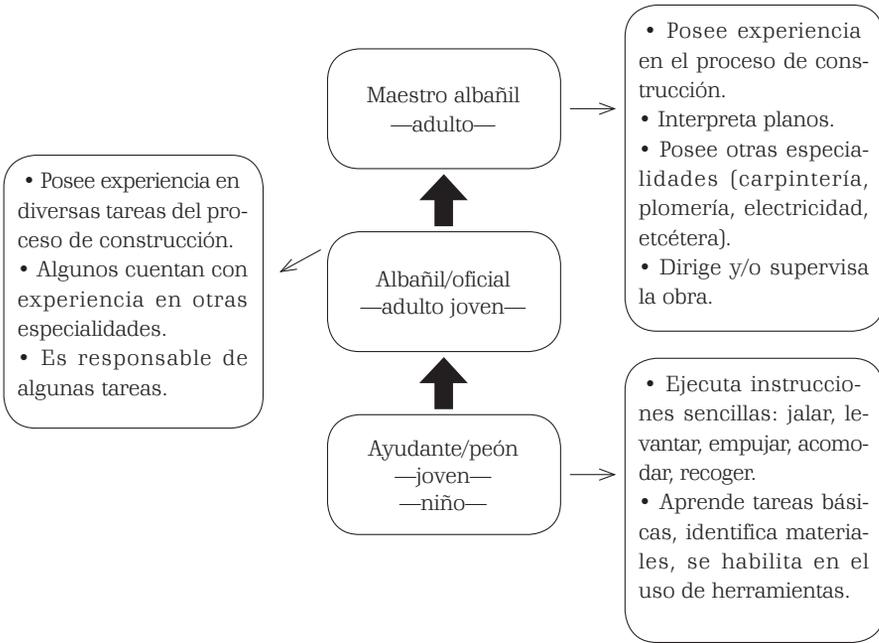
En los estudios revisados identificamos cierta ausencia analítica con respecto al trabajo de los arquitectos y sobre albañiles que trabajan en autoconstrucción; por eso durante el trabajo de campo, buscamos mayor información sobre esta forma de trabajar.

## MATICES SOBRE EL TRABAJO DE ALBAÑIL

Encontramos que, en general, se considera albañil aquel que sabe *hacer mezcla, pegar ladrillos, levantar muros*, conoce el uso y manejo de los materiales básicos para la construcción: ladrillos, piedras, cal, arena, yeso y cemento, y en ocasiones conocen otra especialidad como, por ejemplo, plomería, carpintería o electricidad. Su ámbito laboral sigue siendo en el sector de la construcción (la obra), ya sea de manera independiente (en la autoconstrucción) o que busque trabajo en alguna *obra* a cargo de empresas constructoras (la mayoría de las veces bajo el cargo de un contratista). Y aunque en la actualidad muchos de los albañiles tienen un familiar que le antecedió en el oficio, existen muchos casos en donde las personas se integran sin tener antecedentes familiares.

También pudimos constatar que sobreviven rasgos de la pasada organización gremial, pues aún se reconoce cierta jerarquía ideal entre *ayudantes, oficiales y maestros*, como se muestra en la figura 1. Aunque en la actualidad no hay examen de grado y certificación, esto se va adquiriendo principalmente mediante el reconocimiento social de la experiencia de trabajo entre sus compañeros y quien contrata. En ocasiones, aunque pueden estar trabajando varios maestros, se le nombra *maestro de obra* al que está encargado del trabajo y la dirige. En las obras, las tareas que realiza el albañil pueden ser de ejecución o supervisión; por ejemplo, en el caso de construcciones grandes, generalmente él, o los maestros de obra, que tam-

Figura 1  
Calificación de los albañiles



Fuente: Elaboración propia. De acuerdo con el movimiento.

bién pueden ser contratistas, acompañan al residente de obra en la revisión de los avances de la construcción, mientras los demás reciben las órdenes de los oficiales y las van ejecutando, como es el caso de los albañiles, *de media cuchara* y *peones*.

Las relaciones que se establecen en las obras grandes, entre *oficiales*, *medio oficiales* y *peones* son estrechas, trabajan por equipos o *cuadrillas*, entre ellos el comentario, la burla, el *albur*, las risas se comparten, no obstante se mantienen los rangos jerárquicos del trabajo. Por otro lado, es en las construcciones pequeñas o autoconstrucciones donde se mantienen con más fuerza las relaciones de parentesco, de amistad o vecindad; la jerarquía se asume familiarmente, pues el maestro en el papel de autoridad, a la manera del padre, va dirigiendo, observa el trabajo y el desarrollo de cada uno de los demás trabajadores.

Se pudo observar también que en la ciudad se tienen identificadas estaciones del metro y centrales camioneras como puntos de encuentro entre oferta y demanda de peones, albañiles, carpinteros, entre otros. Esto es debido a la condición migratoria comentada previamente, de muchos de los trabajadores de bajo rango (peón, chalán o ayudante).

En este sentido, aunque desde el siglo XVII institucionalmente se eliminaron las ordenanzas que señalaban, a través de la *limpieza de la sangre*, quiénes podían o no aprender los oficios y el grado máximo al que podían acceder; podemos observar que el trabajo de albañil se mantiene hasta la actualidad como una ocupación popular y en la mayoría de las ocasiones no deseada. Al respecto, en las experiencias narradas por los albañiles la mayoría expresa que se dedicaron a la albañilería por “necesidad”, con esto se referían al hecho de tener algún tipo de coerción económica y también debido a que su escasa escolaridad no les permitió contemplar otras opciones laborales. Por otro lado, comentan que lo ideal sería que sus hijos pudiesen estudiar una profesión. Este deseo refuerza un imaginario de superación, en el cual el padre —mediante su sacrificio al realizar un trabajo no deseado— pretende heredar a los hijos la posibilidad de *estudiar una profesión para superarse laboralmente*. La asociación entre *necesidad y pobreza* por un lado, y el trabajo de albañil por el otro, queda implícita en muchas de las narrativas de las personas entrevistadas.

Por tanto, con los conocimientos que las personas evocaron del trabajo de albañil y de arquitecto obtuvimos un sistema de representaciones, para cada ocupación, conformado por tres tipos:<sup>6</sup> a) la heterorrepresentación, es decir, la representación que se construyó con la mirada de diferentes sujetos (hombres y mujeres de diferentes edades) y con ocupación actual diferente a la de albañil y arquitecto; b) la representación recíproca, es decir, la representación a partir de la mirada de los albañiles por el trabajo del arquitecto y viceversa; c) la autorrepresentación, la cual fue reconstruida con los saberes de los propios trabajadores. De esta manera, presentamos el conjunto de ideas, creencias, imágenes, opiniones y valores que se asocian actualmente a cada trabajo. Para entender mejor esta construcción

<sup>6</sup>Con el fin de construir cognitivamente una representación de ambos trabajos, a las personas entrevistadas y encuestadas se les pidió (mediante entrevistas y cuestionarios) que asociaran libremente elementos que todos poseían: recuerdos sobre experiencias, comentarios u opiniones escuchados anteriormente, imágenes, entre otros, sobre el trabajo del albañil y el arquitecto.

Figura 2  
Sistema de representaciones sobre el trabajo de albañil



Fuente: Elaboración propia. De acuerdo con el movimiento.

simbólica, en la figura 2 presentamos el sistema de representaciones sobre el trabajo del albañil.

En este esquema podemos observar que todas las representaciones reconocen el trabajo del albañil como *necesario*, dicen, es a través de él que se ha construido físicamente la ciudad. Encontramos que la mayoría de las personas entrevistadas tienen la idea de que este trabajo se realiza de forma *manual*, no es gratuito que las herramientas de trabajo que se le asociaron fueron principalmente la *cuchara* y la *pala*. La albañilería es un oficio que se aprende principalmente con la práctica, se adquiere desde temprana edad, es decir, entre los 10 y 17 años, por otro lado, muchos de los que ingresan a este trabajo dejaron los estudios por falta de recursos económicos o por estar a disgusto con su escuela<sup>7</sup> pero al acercarse al mercado de trabajo se enfrentan a una escasez de alternativas para este rango de edad

<sup>7</sup>Encontramos que los albañiles cuentan con poca escolaridad, la mayoría oscila entre no tener escolaridad y haber cursado algunos años de primaria; otros pocos hasta secundaria; muy pocos cuentan con preparatoria y son muy raros aquellos que cuentan con estudios universitarios.

por lo que el sueldo en la obra les parece atractivo. Además, para poder incorporarse al trabajo no se necesita poseer un oficio, basta con ser joven, tener fortaleza física para las tareas que tendría que desempeñar como cargar, mover, barrer, jalar, es decir, tareas básicas. Sin embargo, algo que señalan los maestros es que deben ser *observadores*, aprender rápido y saber *obedecer*.

Debido a que el albañil, cuenta literalmente con su *fuerza* de trabajo como su principal recurso para laborar, se le ve y asocia principalmente cargando el material pesado, aguantando largas jornadas de trabajo físico, soportando condiciones climáticas extremas y, por ello, se asume como un trabajo, *pesado* y *cansado*. Este trabajo es calificado además como *laborioso* por la complejidad que acompaña el proceso de construcción y debido a que a los trabajadores se les reconoce su habilidad para trabajar sobre andamios vacilantes, en escaleras improvisadas y en todas aquellas condiciones de mínima seguridad en la obra, también se considera un trabajo *riesgoso* y *peligroso*.

En la mirada de diversas personas ajenas al oficio (heterorrepresentación) se agregó a las calificaciones ya expuestas las valoraciones de *sucio* y *planeado*. Al respecto, las narrativas que señalaban estas valoraciones se referían, por una parte, a las condiciones de la construcción, en sus tonalidades grisáceas y opacas por el polvo, los tabiques, los muros, la arena y el cemento, en las que el albañil realiza su trabajo; por otra parte, señalan que a manera de uniforme estos trabajadores casi siempre portan su ropa gastada por el uso y manchada por los materiales que emplean. Por otra parte, la valoración de *planeado* se emparenta con la de *laborioso*, pues el trabajo de albañil evocó en las personas cierta organización u orden por parte del trabajador, para llevar a cabo cada etapa que requiere el proceso de construcción. Lo cual refleja el reconocimiento de *saber hacer* que un maestro albañil alcanza con su experiencia laboral.

Por otro lado, encontramos la representación recíproca que los arquitectos tienen del trabajo de los albañiles, quienes —a las primeras valoraciones de *necesario*, *cansado*, *laborioso*, *manual*, *peligroso*, *pesado* y *riesgoso*— le suman *importante*, *valiente* y *limitado*. Según las experiencias de los arquitectos, el trabajo del albañil es muy importante en el proceso de construir, pues dicen son los que realizan el trabajo pesado. Reconocen su fuerza física y resistencia a largas jornadas de trabajo porque asocian, muchas veces, su con-

dición de migrante agricultor de muchos de los trabajadores de bajo rango (peones y ayudantes) que se acercan a pedir trabajo en las grandes construcciones. También opinaron que la condición que les da a estos trabajadores el no contar o contar con muy poca escolaridad los limita en sus conocimientos para dirigir la obra y saber cómo se debe hacer, por lo cual consideran necesario marcar una frontera simbólica en la relación de profesionalista y obreros. Sin embargo, a los maestros albañiles les reconocen cierta jerarquía laboral pues explican que, con base en su esfuerzo y observación, éstos han adquirido el conocimiento sobre el *saber hacer*.

La tercera representación es la que hemos denominado como autorrepresentación, pues a través de ella aparece la propia mirada del trabajador. Como ya lo habíamos mencionado, al igual que las representaciones anteriores, los albañiles también consideran a su trabajo como *necesario, cansado, laborioso, manual, peligroso, pesado y riesgoso*; en su autorrepresentación se comparte con la percepción de los arquitectos las valoraciones de *importante y valiente*; mientras que con la mirada de la heterorrepresentación comparte sólo la valoración de *planeado*. Sin embargo, su propia mirada refleja nuevos atributos que le agregan otro matiz a la actividad, y en este proceso es interesante la revaloración o resignificación que el albañil hace sobre su propia labor. Si bien con las valoraciones anteriores, se han señalado más rasgos que se refieren a la parte negativa o no agradable del trabajo de albañil. El albañil encuentra o percibe que su trabajo también es *detallista*, sobre todo en la etapa de la construcción que se refiere a los acabados, en la cual es importante la minuciosidad, por ejemplo, si se tiene la oportunidad de ver el proceso de construcción, el tiempo que se llevan los cimientos y levantar la construcción en obra negra es mucho más rápida que el tiempo ocupado en el proceso de los acabados, incluso los albañiles, hablando de precios, mencionan que estos trabajos se cobran más caros.

Al respecto del proceso de construcción y sus características, un aspecto que habría que señalar sobre el trabajo del albañil es que socialmente esta actividad se percibe como un trabajo masculino debido a la importancia que se le da al esfuerzo físico que requiere gran parte de sus actividades, principalmente en la etapa de cimentación y obra negra. Además, en la etapa de acabados, es menor la participación de albañiles (pues para esta etapa se contratan también electricistas y carpinteros, entre otros) y su actividad es menos visible. Por otro lado, existe cierto reconocimiento a las mujeres que trabajan en la construcción, incluso se habla de maestras alba-

ñiles, pero cuando se piensa en las actividades que ellas desempeñan en la obra casi siempre se asocian con la limpieza del lugar, pegar azulejo o muy rara vez con el aplanado.

Otros aspectos que el albañil señala sobre su trabajo se entienden a través de la relación entre las calificaciones de *no apreciado, divertido, libre y tranquilo*. El albañil, en su trayectoria laboral, identifica y expresa que empezó a trabajar en la construcción por necesidad, como ya antes lo mencionamos; sin embargo, explica su permanencia en el oficio porque, dice, *se dio cuenta que el trabajo era noble, que era como cualquier otro trabajo, más libre y divertido*.

En sus narrativas, los albañiles explican que en su experiencia, sobre todo de aquellos trabajadores que buscaron otras opciones laborales, perciben en el pago semanal mayor rapidez para ver la retribución resultado de su trabajo y que en comparación con otros trabajos con mayor o mismas horas de jornada, consideran mejor pagado el trabajo en la construcción, lo cual, desde este punto de vista, ennoblece la actividad. Al respecto, según los entrevistados, en las obras grandes un peón, *chalán* o ayudante gana entre 800 y 1,000 pesos semanalmente, un oficial albañil gana aproximadamente 1,500 pesos y un maestro puede ganar de 2 mil a 2,500 pesos a la semana. Aunque en el caso de los albañiles que trabajan *por su cuenta*, el sueldo depende de lo que trabajaron en la semana o si es que fueron contratados para hacer algún arreglo, en estos casos el albañil le asigna un precio a su trabajo, ya sea por metro o por la totalidad del trabajo; en estos casos existe la posibilidad de que cobren de acuerdo con estándares personales, según evalúen la solvencia económica del cliente o las condiciones en las que deban hacer el trabajo (distancia o pisos que tenga que recorrer con el material, condiciones de limpieza que el trabajador tenga que mantener mientras labora).

Actualmente encontramos vigente el festejo del día 3 de mayo, Día de la Santa Cruz y Día de los Albañiles, en esos días se pueden observar cruces de madera decoradas con flores y papeles de colores adornando las construcciones en proceso, y algunas comidas organizadas por los dueños de las construcciones, Sin embargo, los albañiles comentan que ya no se festeja como antes; es decir, se percibe que la fuerza del festejo ha disminuido o que la cobertura por parte de los medios de comunicación masivos ya no es la misma. Por otro lado, los albañiles, sobre todo aquellos que

viven en la ciudad, antes de aceptar la albañilería como su fuente de ingresos, de trabajo, saben o perciben que su trabajo *no es apreciado* socialmente, pues muchas veces es considerado dentro de las actividades laborales poco deseables, ya que suele estar asociado con el alcoholismo y en el sentido común podemos encontrar expresiones como “pareces albañil”, el cual, se le dice a alguien que viste fachoso o sucio.

Lo anterior, en algunas ocasiones, provoca que se vea el trabajo en la construcción como un trabajo de paso, temporal, mientras se ahorra, se encuentra otro o se terminan los estudios. Pero, a la par de este saber, identifican que las condiciones y el lugar de trabajo les permite sentirse con *libertad* y vivir momentos de *tranquilidad* y *diversión*. Estas sensaciones las expresan cuando le dan importancia al hecho de poder administrar el ritmo de su jornada de trabajo. Es decir, en muchas ocasiones al albañil, sobre todo en autoconstrucción, se le paga semanalmente o por día y de acuerdo con su trabajo, lo que le permite acelerar o no sus tareas. Además, les agrada poder trabajar escuchando música, haciendo chistes y jugando con el lenguaje de doble sentido (*albur*) y, sobre todo en las construcciones grandes, se van apropiando del espacio de trabajo acondicionándolo para preparar alimentos y ahí comerlos de manera conjunta, para dormir la siesta, jugar, bañarse, habitando el espacio de trabajo, domesticando al trabajo, o trabajando en lo que se convierte en una suerte de espacio doméstico apropiado en el acto de éste trabajar y vivir ahí mismo (Ziri6n, 2010).

Esta forma de apropiarse el espacio de trabajo les permite pensar, no s6lo este trabajo, sino a ellos mismos como *ingeniosos*, pues en sus narrativas se pueden identificar esos momentos en los cuales, por diferentes razones, emplean su ingenio para improvisar herramientas, escaleras, puentes y m6s. En este sentido, la divers6n y la apropiaci6n del espacio de trabajo enfatizan la sensaci6n de *libertad* que los alba6niles experimentan. Les agrada la sensaci6n de trabajar al aire libre, tener momentos de relajaci6n y distracci6n durante la jornada laboral.

Hasta aqu6 podemos apuntar algunas reflexiones sobre las representaciones del trabajo del alba6nil. Por una parte podemos dar cuenta de la herencia que del pasado a6n se conservan en el mundo de abolengo laboral. Pues pese a los cambios en la regulaci6n laboral que ten6a este trabajo en su origen gremial, a lo largo del tiempo se han mantenido ciertos rasgos, por ejemplo: la forma pr6ctica de aprender el oficio, el nombramiento de

los tres niveles calificación reconocidos socialmente (ayudante, oficial y maestro), su festejo el 3 de mayo, la relevancia del trabajo físico y seguramente algunas formas de llevar a cabo el trabajo, así como su principal herramienta: la emblemática cuchara.

Por otra parte, analizar las representaciones sobre el trabajo de albañil como un sistema hizo visible: 1) que todas las representaciones señalan una fuerte condición de trabajo manual; 2) sin embargo, a esta condición como trabajo manual, en cada representación le agregaron otras de distintas valencias. De tal manera que la heterorrepresentación la piensa como sucia; los arquitectos la consideran importante, valiente, pero limitada, y los mismos albañiles la perciben como detallista, divertida, pero no apreciada; y 3) el proceso de revaloración y resignificación laboral que los albañiles hacen al descubrir otros aspectos de su trabajo que los motivan a continuar laborando.

Por tanto, creemos que el *estigma* de necesidad y pobreza con el que socialmente se caracteriza este trabajo no está dado sólo por carecer de una formación profesional, por las condiciones de precariedad que los trabajadores puedan o no tener y por el tipo de tareas que el albañil realiza. Se construye en la medida que asociamos, valoramos y calificamos estas condiciones laborales. Por ejemplo, la poca escolaridad se percibe como una condición limitante, porque la valoración hegemónicamente positiva que aún conserva y posee la escolaridad, creemos, pertenece a un sistema de representación mayor. Asimismo, podemos sugerir que las tareas que realiza el albañil son asociadas tal vez de manera no muy consiente con el trabajo forzado característico de la esclavitud, el trabajo penitenciario y la servidumbre.

## MATICES SOBRE EL TRABAJO DE ARQUITECTO

La situación laboral de los arquitectos, a diferencia de los albañiles, se observa con mayores variaciones en comparación con el contexto histórico presentado anteriormente, en el cual éste era regulado por una organización de tipo gremial. La labor del arquitecto dejó de desempeñarse exclusivamente sobre el papel, en la construcción y se diversificó. Aunque

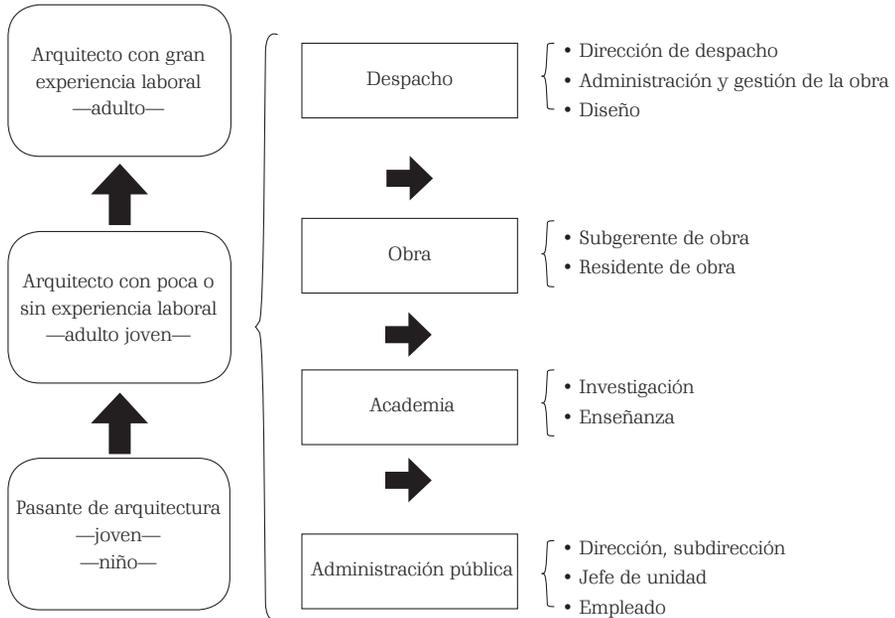
conservó su tendencia de ser aprendida en la academia. El ámbito laboral del arquitecto se amplió, ahora lo podemos encontrar laborando en la docencia, en la administración pública, como empleado en empresas constructoras, a cargo de su propio despacho, como trabajador independiente, en la decoración de interiores y en muchos otros empleos que no tienen mucho que ver con su profesión. Sin embargo, es curioso cómo, al explorar las representaciones de esta ocupación, la mayoría de las personas evocan la imagen del arquitecto que proyecta, dibuja y coordina el proceso de construcción.

Por eso no existen actividades estandarizadas, como se da en el caso de los albañiles que correspondan al grado o experiencia del arquitecto. Sin embargo, como ejemplificamos en la figura 3, podemos identificar ciertas homologías. Es decir, para el caso del pasante de arquitectura, dependiendo del ámbito laboral donde se desempeñe, podrá acceder a puestos medios, como por ejemplo: empleado o jefe de unidad, en la obra como residente de obra y en despacho casi siempre los vemos ubicados en el área de diseño; mientras que los arquitectos con poca o mucha experiencia los podremos encontrar en cualquiera de estas áreas. De esta manera, no todos los arquitectos realizan la misma tarea, aun cuando se encuentren en el mismo ámbito laboral.

Para ejercer la profesión, se debe obtener un título o grado universitario. El cual se obtiene después de cursar una carrera de licenciatura, la cual dura aproximadamente cuatro años, según el plan de estudios. La carrera de arquitectura es considerada, junto con la medicina y abogacía, dentro de las más prestigiadas y solicitadas. Parte de su prestigio social proviene del reconocimiento que se le da a la arquitectura como parte de las Bellas Artes. Al respecto, la mayoría de los arquitectos entrevistados (tanto pasantes de licenciatura como titulados) manifestaron haber elegido esta carrera por su interés en las artes, en especial por el dibujo.

En el caso del trabajo de arquitecto es curiosa la imagen *idealizada* que en todas las representaciones se refleja. La relación que permanece en las narrativas entre la idea de *profesión* y *prestigio artístico*, se sustenta por cierta trama simbólica, la cual trataremos de explicar a partir de la figura 4 donde presentamos el sistema de representaciones que corresponde a esta ocupación.

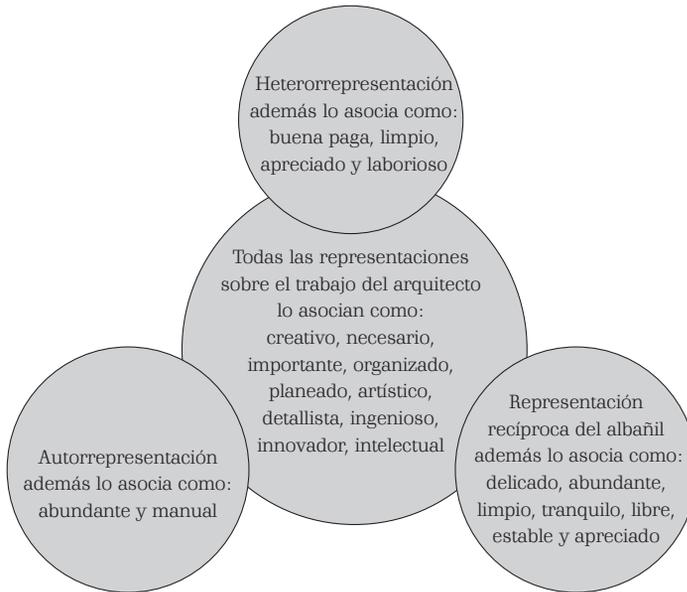
Figura 3  
Calificación de los arquitectos



Fuente: Elaboración propia. De acuerdo con el movimiento.

En la figura 4 podemos observar que en todas las representaciones, el trabajo del arquitecto, lo percibieron como un trabajo *intelectual*, primero, por la formación académica que éste debe tener y, segundo, porque idealmente se concibe que el arquitecto es preparado académicamente para diseñar un espacio de acuerdo con las necesidades del cliente, por tanto debe ser *creativo*. Este *diseño*, ya sea con lápiz y papel o con el auxilio de una computadora, debe conjugar la belleza, la funcionalidad y el confort; por tanto, debe ser *ingenioso, innovador y artístico*. Además, posteriormente también debe encargarse de coordinar y supervisa los trabajos para llevarlo a la realidad, por esto, también es pensado como un trabajo *organizado y planeado*. Asimismo, se piensa que sus herramientas de trabajo son principalmente el lápiz y el papel, en ello se mantiene la idea de que es a través del dibujo que se diseñan los espacios y se trazan los planos, siendo *detallista* en los señalamientos que éstos deben de tener para su realización en material.

Figura 4  
Sistemas de representación sobre el trabajo de arquitecto



Fuente: Elaboración propia. De acuerdo con el movimiento.

Por otro lado, se reconoce su *importancia* porque, en su formación, se dota al estudiante de diversos conocimientos, pues para recibir el título profesional deberá acreditar diversas materias enfocadas al aprendizaje principalmente del dibujo, historia de la arquitectura, un poco de cálculo estructural y sobre los materiales de construcción, entre otros contenidos. De allí que se le evalúe como un trabajo *necesario*, en el sentido de tomar bien en cuenta sus conocimientos y aportaciones al dirigir las construcciones y guiar a los trabajadores en sus tareas.

Al igual que en el sistema de representaciones sobre el trabajo de albañil, cada representación contribuye con otras apreciaciones, entre las cuales podremos encontrar coincidencias o no. Es así que en la heterorrepresentación se suman a lo ya antes dicho, la creencia de que los arquitectos reciben *buena paga* por su trabajo, idea impulsada seguramente por el imaginario que evoca la correlación entre: a mayor estudio, mejores condiciones salariales. Las personas coincidieron en valorar este trabajo como *apreciado*, lo cual se relaciona con el prestigio que esta profesión mantiene. A diferencia

del pasado, cuando aún era regulado gremialmente, el día del arquitecto se festejaba el 24 de marzo (bajo el patrocinio del Arcángel San Gabriel), actualmente el Senado de la República estableció el 1 de octubre como día nacional del arquitecto. Pero este festejo no parece relevante en términos sociales. Los propios arquitectos se han dotado de mecanismos para integrarse profesionalmente y socializar, que más allá de ser popularmente identificados se tornan exclusivos para los arquitectos, entre ellos se encuentra desde 1905 el Colegio de Arquitectos de la Ciudad de México, asociación que tiene como propósito el de agrupar a profesionistas con el título legalmente expedido de arquitectos, promueve, difunde y vigila el desempeño de la profesión.<sup>8</sup> Para pertenecer, el egresado de arquitectura puede afiliarse al colegio y disfrutar de su respaldo previa inscripción, cumplir ciertos requisitos y cuotas anuales de 2 mil pesos.

La arquitectura considerada como un trabajo básicamente artístico, se imagina como un trabajo *laborioso*, ya que desde su etapa de diseño debe conocer los diversos sistemas constructivos, materiales y técnicas para dar respuesta a los requisitos del cliente o las necesidades sociales, cumplir con las normativas y que la construcción pueda ajustarse a cierto plazo y costos. Sin embargo, a diferencia del trabajo de los albañiles, se mantiene la creencia de que el arquitecto sólo aporta el conocimiento, pues es el que se encarga de coordinar el proceso de construir y es quien le dice a los trabajadores qué hacer. De allí que se califique este trabajo como *limpio*, pues en las narrativas encontramos que la vestimenta de trabajo con que se imagina y asocia al arquitecto es regularmente ropa formal, cuando trabaja en oficina, y ropa casual (como pantalón de mezclilla y camisa) cuando va a la obra, pero siempre se le pensará limpio, a diferencia del albañil.

Esta imagen de limpieza y aprecio social también la encontramos en la representación recíproca, con la mirada de los albañiles con respecto al trabajo de los arquitectos. Los albañiles, al igual que los arquitectos, perciben cierta tensión originada por la disputa sobre *el saber cómo se hace el trabajo*. Es así que los albañiles reconocen en los arquitectos una jerarquía mayor en el escalafón de puestos laborales, no obstante, al mismo tiempo perciben carencias en su *saber hacer*, criticando sus indicaciones dentro de la obra de construcción.

<sup>8</sup>Para mayor información se puede consultar la página <http://www.arqred.mx/blog/2009/01/19/colegio-de-arquitectos-de-la-ciudad-de-mexico/>

En este sentido, al igual que el trabajo del albañil, el trabajo del arquitecto se concibe por partes, la primera corresponde a la de diseño, la cual involucra todo un proceso creativo y artístico básicamente y, la segunda, que corresponde a la parte de coordinación y supervisión en la obra directamente. Por eso los albañiles, a manera de crítica, califican como *delicado* el trabajo del arquitecto, pues de acuerdo a su experiencia comentan sólo se encargan de hacer planos y tienen poca presencia en la obra, de tal manera que ubican su lugar de trabajo principalmente en la oficina, trabajo que evoca *tranquilidad*, en comparación seguramente con el movimiento que conocen en la obra.

Por lo anterior, los albañiles perciben cierta *libertad* en el trabajo del arquitecto, debido a la asociación que hacen entre la movilidad que su trabajo les permite y los puestos de coordinación y supervisión en los que se ubican los arquitectos con respecto a los demás trabajadores de la construcción. Por último, en esta representación encontramos que el albañil percibe *abundancia* y *estabilidad* del trabajo del arquitecto. Esto corresponde a que, a manera de cuestionamiento pero también de reconocimiento, la arquitectura se percibe como una profesión prestigiada que recibe mayores y abundantes ganancias económicas, a diferencia del trabajo de construir materialmente, lo cual origina que se imagine también como un trabajo que da estabilidad económica.

Aquí cabe señalar que el trabajo del arquitecto actualmente se percibe como un trabajo para ambos sexos (para hombres y mujeres), a diferencia de hace apenas unas décadas (años sesenta), cuando en las aulas la presencia de hombres era mayoritaria. No obstante, según las narrativas, dentro de un sistema mayor de representaciones del trabajo, en cuanto a los trabajos que se involucran en el proceso de construcción, encontramos que el trabajo del ingeniero civil y del albañil son asociados sobre todo como la parte masculina, debido a las actividades que ambos desempeñan y en particular del carácter técnico o científico del primero (de cálculo estructural), mientras que el trabajo del arquitecto es asociado mayoritariamente como la parte femenina de este proceso, debido seguramente a la imagen de profesión artística que se mantiene de él.

Posteriormente y a diferencia de las dos representaciones anteriores (es decir, la heterorrepresentación y la que los albañiles hacen), encontramos en la autorrepresentación la propia mirada que hacen los arquitectos sobre su trabajo. Ellos suman dos nociones que contrastan la imagen de

trabajo tranquilo, y/o que se produce sólo de manera *intelectual, creativa y artística*. Por una parte, los arquitectos perciben también de su trabajo *abundancia*, haciendo referencia, primero, a la versatilidad de sus ámbitos de trabajo y, segundo, al conjunto de tareas que tienen que realizar, pues la movilidad que les requiere muchas veces es porque, en algunos puestos, ellos tienen que realizar trámites, gestiones de permisos, negociaciones con proveedores, además de las tareas en la obra y la oficina. Además, esta diversificación de ámbitos de trabajo donde el arquitecto se ha insertado laboralmente, ha ocasionado que aprendan y se desenvuelvan en otras áreas, por ejemplo, en los casos de los arquitectos que laboran como funcionarios públicos, dependiendo del área donde se ubiquen (servicios públicos, programas sociales, etcétera) su aprendizaje va desde el conocimiento de trámites burocráticos, hasta el análisis de información estadística sobre asuntos relacionados con algún sector social, manejo de grupos, participación política, por mencionar algunos.

Por otra parte, exaltan en su propia representación la parte *manual* de su trabajo, en sus narrativas hacen referencia a la práctica del dibujo, a la complejidad manual al hacer los planos en papel y aunque en la actualidad ya existe software para estas tareas, dicen, se requiere de las manos y el cuerpo para llevar a cabo las tareas. Asimismo, platican que, de acuerdo con sus experiencias durante la etapa de aprendizaje, llevan prácticas de trabajo, las cuales consisten en observación directamente en obras a lo largo de sus diferentes etapas de construcción, y en otras ocasiones participan en talleres donde les enseñan a hacer diferentes tipos de mezclas.

En el ámbito de la obra, a la complejidad del proceso de construcción se le suma la utilización de nuevos materiales y técnicas de edificación que le competen más a la ingeniería civil. Por ello el arquitecto busca, en la experiencia laboral, mayor calificación en algunos aspectos del proceso de construcción, pues tiene que competir por puestos de trabajo con ingenieros civiles, principalmente.

Es así que, como pasa con otras profesiones, para los arquitectos, ante la competencia laboral actual, la acumulación de experiencia laboral se vuelve un insumo necesario para encontrar trabajo. Por esto su ingreso al ámbito laboral se busca, en muchos casos, desde antes de obtener el título; en el caso de los entrevistados resultó que los hombres iniciaron su experiencia laboral mientras estudiaban, no así en el caso de las mujeres entre-

vistadas. Esta experiencia se detalla según el trabajo al que se aspira, acompañado de un currículum, documento que es solicitado previamente a una entrevista para obtener el trabajo. Aunque, según las experiencias de los arquitectos, un factor que influye en la inserción laboral es la posesión de redes sociales, construidas entre familiares, conocidos y compañeros de trabajo que en algún momento sean determinantes con su recomendación y respaldo para obtener algún puesto.

Antes de concluir con las representaciones sobre el trabajo de arquitecto, proponemos las siguientes reflexiones. En principio, podemos decir que también se conservaron aspectos del pasado en el trabajo de arquitecto; actualmente este trabajo se le considera una profesión; es decir, que con mayor fuerza se conservó la formación académica para aprender este *arte*. De la misma manera, observamos, se le sigue reconociendo como un trabajo artístico, de ahí que al lápiz y el papel se le consideran como sus herramientas principales.

Por otra parte, analizar las representaciones sobre el trabajo de albañil como un sistema hizo visible: 1) que todas las representaciones señalan una fuerte condición de trabajo artístico, creativo e intelectual y que es valorado como un trabajo importante; 2) esta *sobrevaloración* es reforzada en la heterorrepresentación al considerarlo además como un trabajo limpio, apreciado y con buena paga; de la misma manera los albañiles confirman esta sobrevaloración al agregar que es un trabajo delicado, libre y estable. No obstante, es a través de la autorrepresentación que se visibiliza también su condición de trabajo manual. Sin embargo, aún esta condición manual no desvalora la imagen idealizada que se percibe del arquitecto. 3) Incluso se puede sugerir que su aspecto manual, el arquitecto lo expresa para restarle fuerza a los rasgos que hacen percibir a este trabajo como delicado y detallista. Los cuales, combinados con los atributos de artístico y creativo proyectan cierta feminización del trabajo.<sup>9</sup>

Por tanto, creemos que el prestigio que porta el trabajo del arquitecto es socialmente atribuido, no sólo por las condiciones de coordinación o supervisión en las que pueda laborar y por sus tareas relacionadas con

<sup>9</sup>La percepción genérica del trabajo se establece en una separación entre lo masculino y lo femenino. Al respecto, Françoise Héritier (1996) plantea al género como un artefacto de orden general fundado en el reparto sexual de las tareas, lo considera un constructo cultural, ya que éste se reproduce por medio de categorías cognitivas, normas, valores y representaciones, las cuales se reproducen en la sociedad, crean sentido y formas de relacionarse en la sociedad.

las artes, sino por la sobrevaloración con que se piensan o imaginan estas condiciones de trabajo. Por ejemplo, tener una profesión se percibe como una forma de estabilidad o superación laboral. De la misma manera, el trabajo artístico que el arquitecto podría realizar, creemos, evoca los momentos de esparcimiento que antiguamente sólo “los hombres libres” podían realizar. Pues dedicarse a un arte no siempre fue visto como una profesión, ocupación, oficio o trabajo. El arte antes de la modernidad era una actividad *sin officio ni beneficio* para la mayoría de la población.

## CONCLUSIONES

En ambos trabajos encontramos, sobre todo en las autorrepresentaciones, tres aspectos que son relevantes: 1) la importancia que los trabajadores le dan a la experiencia de trabajo; 2) el tiempo que dura el proyecto en construcción, y 3) el tiempo de trabajo en la vida. La experiencia es percibida como el conjunto de aprendizajes y logros adquiridos en un lapso laboral, el cual se incorpora al trabajador como *saberes*. De esta manera, en los albañiles observamos este reconocimiento por medio del grado o puesto que éstos han adquirido (peón, ayudante, oficial, maestro o incluso contratista), asimismo, en el caso del arquitecto, la primera experiencia laboral se refleja cuando se obtiene el título profesional, posteriormente se observará en los puestos que logre ocupar.

Por otro lado, el segundo aspecto se refiere al tiempo que dura el proyecto en construcción; es decir, al tiempo que dura el trabajo. Albañiles y arquitectos, en sus narrativas hacen referencia, por un lado, a la tensión que causa (sobre todo cuando se trabaja para una empresa) terminar a tiempo el trabajo y la emoción y satisfacción que sienten cuando ven terminada la obra o el proyecto, sobre todo cuando tienen la oportunidad de iniciarlo. Sin embargo, contrastantemente a este sentimiento, este momento también representa quedarse sin trabajo. Esta situación podría representar para otras personas inestabilidad laboral; sin embargo, albañiles y arquitectos han desplegado algunas estrategias; es decir, aprenden a buscar otras oportunidades de trabajo antes de que concluya la actual, por ejemplo, en el caso de algunos albañiles, el comercio es una opción que les permite tener una entrada económica mientras llega otro proyecto.

De manera similar observamos que el tercer aspecto se refiere al tiempo de trabajo en la vida. Esto hace referencia a la forma de cómo el trabajador se imagina o piensa sobre su retiro laboral. En ambos casos, albañiles y arquitectos, más que pensar el retiro como un tiempo de no trabajo, piensan en un cambio o modificación en la actividad. Por ejemplo, algunos albañiles conciben que su cuerpo se va desgastando por el trabajo físico, lo cual les impedirá en algún momento continuar con la misma intensidad el trabajo de albañil. Por tanto, piensan en buscar otras opciones laborales, por ejemplo, el comercio, como ya habíamos comentado antes. Los arquitectos, por su parte, le atribuyen a la competencia laboral el tener que pensar en este momento pues comentan que en muchos trabajos prefieren arquitectos jóvenes. Por lo tanto, mantienen la idea del ahorro, invertir en un negocio propio o en algún momento dedicarse a la docencia.

Sobre el conjunto de estas representaciones podemos hacer algunas reflexiones más. En primer lugar, nos parece que preguntarnos por el trabajo a partir de las representaciones que se elaboran de él, resultó no sólo de gran riqueza humana sino un reto metodológico, pues los datos que presentamos, más que tratarse de cifras, estadísticas, fueron conjuntos de ideas, creencias, imágenes y opiniones que las personas expresaron sobre su trabajo, el trabajo de otros en su mismo espacio de trabajo y que mediante un análisis cualitativo pudimos reconstruir algunas relaciones simbólicas.

De tal manera que analizar las percepciones, imágenes, ideas, creencias y opiniones de ambos trabajos en sistemas de representación, nos permitió entender el simbolismo que sustenta la tensión entre el trabajo de albañil y el de arquitecto. La relación entre estos trabajos, creemos, reproducen y evocan la relación entre amo-esclavo y patrón-obrero por la jerarquía que entre ellos se mantiene. Aunque la disputa imaginaria o simbólica que en esta relación se observa, proponemos, la alimenta el dominio por el *saber* y el *hacer*; y tal vez por el control de la jornada y el ritmo laboral. Sin duda lo que está en juego es el significado y, más en general, el sentido del trabajo. Proponemos que para entender esta disputa por el sentido es necesario considerar como un solo sistema a ambas representaciones laborales.

Por su parte, el estigma o prestigio que se le atribuye a los diferentes trabajos, sugerimos, pueden pensarse como construcciones simbólicas re-

conocidas por una colectividad. Esta construcción simbólica, en la cual se asocia un conjunto de representaciones a ciertas condiciones sociales, llevadas al terreno del mundo laboral, nos sugiere pensar en otros sistemas de representaciones del trabajo.

Por último, no podríamos concluir sin mencionar que el análisis de las representaciones que los sujetos elaboran de la realidad laboral permite observar no sólo qué o cómo se está pensando o imaginando el trabajo, sino pretende entender las congruencias y contradicciones que en el mundo laboral se presentan. Además, si en algún momento los estudios sobre el trabajo tienen como finalidad la de buscar cambios sociales que mejoren las condiciones de trabajo para las personas, debemos de entender que estos cambios tendrían que ir acompañados de cambios en las estructuras simbólicas que dotan de sentido y significación a las prácticas laborales; modificaciones en el valor que socialmente se asigna al trabajo en general y a las ocupaciones en particular; es decir, en las formas de representar el trabajo.

#### FUENTES CONSULTADAS

- ABBOTT, Andrea (1988), *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago, University of Chicago Press.
- BUENO, Carmen (1994), *Flor de andamio: los oficios de la construcción de la vivienda en la Ciudad de México*, México, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, De la Casa Chata.
- CADENA, Yutzil (2008), *Imaginario laborales: la cromática del trabajo*, tesis de licenciatura, México, UAM-I.
- CARRERA, Manuel (1954), *Gremios mexicanos; la organización gremial en la Nueva España 1521-1862*, México, EDIAPSA.
- CRUZ, Francisco Santiago (1960), *Las artes y los gremios en la Nueva España*, México, Jus.
- DE LA GARZA, Enrique (2007), "Hacia un concepto ampliado de trabajo", ponencia presentada en *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*, evento organizado por CLACSO-Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-CEIL PIETTE, CONICET y ALAST, Buenos Aires, disponible en [http:// docencia.izt.uam.mx/egt/](http://docencia.izt.uam.mx/egt/)
- DEL MORAL, Enrique (1983), *El hombre y la arquitectura: ensayos y testimonios*, México, UNAM.

- DURKHEIM, Emile (1995), *Las formas elementales de la vida religiosa*, México, Colofón.
- (1912), *Clasificaciones primitivas (y otros ensayos de antropología primitiva)*, Barcelona, Ariel.
- FRIEDMANN, George (1961), *¿A dónde va el trabajo humano?*, Buenos Aires, Sudamericana.
- GEERTZ, Clifford (1973), *La interpretación de las culturas*, Barcelona, Gedisa, p. 387.
- JODELET, Denise (1984), "Representación social: fenómenos, conceptos y teoría", *Psicología Social*, t. II, Buenos Aires, Paidós.
- LEACH, Edmund (1976), *Cultura y comunicación. La lógica de la conexión de los símbolos*, Madrid, Siglo XXI Editores.
- MARX, Karl (1980), *El capital. El proceso del capital*, t. I, vol. II, México, Siglo XXI Editores.
- MOSCOVICI, Serge (1984), "La epistemología del sentido común", en *Introducción a la Psicología Social*, t. II, Buenos Aires, Paidós.
- NIETO, Raúl (1998), "Lo imaginario como articulador de los órdenes laboral y urbano", *Alteridades*, año 8, núm. 15, México, UAM-I, pp. 124-129.
- SAHLINS, Marshall (1976), *Cultura y razón práctica. Contra el utilitarismo en la teoría antropológica*, Barcelona, Gedisa.
- SÁNCHEZ, María Lourdes (1990), *Diferencias regionales y migración temporal en México, el caso de los obreros de la construcción*, tesis de maestría en Estudios Regionales, México, Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.
- TANK DE ESTRADA, Dorothy (1979), "La abolición de los gremios", en E. C. Frost, M. C. Meyer y J. Z. Vázquez (comps.), *El trabajo y los trabajadores en la historia de México*, México, El Colegio de México y University of Arizona Press.
- VERGARA, Abilio (2001), *Imaginarios: horizontes plurales*, México, BUAP-Conaculta-INAH, Escuela Nacional de Antropología e Historia.
- ZIRIÓN, Antonio (2010), *La construcción del habitar. Redes interculturales en la edificación de vivienda en la Ciudad de México a principios del siglo XXI*, tesis doctoral en Ciencias Antropológicas, México, UAM-I.



## La identidad profesional de los médicos de la Fundación Best

Marco Antonio Leyva Piña  
Santiago Pichardo Palacios

### INTRODUCCIÓN

En los estudios de las profesiones, la medicina goza de una atención especial y se tiende a presentar con frecuencia como un caso paradigmático de referencia para observar a otras profesiones o para explicar procesos de profesionalización de ocupaciones que pretenden llegar a ser reconocidas como una profesión. Sin embargo, es necesario reconocer que diversos estudios respecto a la profesión médica contienen planteamientos problemáticos. Por ejemplo, presentar los casos angloamericanos como las trayectorias dominantes de referencia internacional o concebir la identidad médica como unitaria, coherente, compartida ampliamente, que dota de sentido homogéneo a los significados del trabajo y al ejercicio de la medicina. Esta idea puede incidir en pensar que existe un modelo hegemónico de identidad médica desde el que se explica la condición actual de esa profesión, que algunos médicos caracterizan como de crisis en el largo plazo.

La profesión médica, junto con sus dificultades teóricas para mantenerse como un caso paradigmático de profesión ideal, forma parte de un discurso amplio de crisis de las profesiones que ha propiciado un debate respecto a dos tendencias: la proletarización o la desprofesionalización. También hay otros discursos que han abierto caminos relevantes para el análisis de las profesiones, uno de ellos es el Dubar (2005), que incita a observar a la identidad como una dimensión cultural que es necesaria contemplar para entender a un mundo laboral heterogéneo y contradictorio. En este sentido, se genera un fuerte impulso en los estudios de las profe-

siones al incluir el campo de lo cultural articulado al mercado de trabajo, además de las dimensiones políticas y sociales para el entendimiento de las profesiones, de los profesionistas y de la acción profesional. Coincidimos con Dubar (2005) en la recomendación de incorporar la identidad como una fuente de comprensión de la crisis profesional, las diferencias radican en cómo se construye la identidad profesional y como se visualizan las posibles opciones de acción.

Para el sociólogo francés la crisis de identidad profesional, producto del desempleo y la flexibilidad del trabajo, convierte al profesionista en un individuo obligado a ser el gestor personal de su propia vida laboral y social. Esta centralidad de lo individual en la acción profesional y por tanto, en la construcción de la identidad, resulta muy problemática, pues hace omisión de la complejidad de los contextos históricos y sociales, de las relaciones de poder y de las múltiples alternativas de transformación que ofrecen las situaciones particulares de análisis (De la Garza *et al.*, 2010).

En nuestro caso estamos observando la emergencia de un nuevo tipo de médico que denominamos “el médico SIMI”, que no es resultado de la crisis de la profesión, ni tampoco de reacomodos al interior del mercado de trabajo médico; paradójicamente, es una construcción empresarial que ha concebido a los pobres como una lucrativa fuente de negocios. Hasta el momento, para que esta iniciativa corporativa haya prosperado con éxito, por un lado, tuvo que conformar su propia demanda de consumidores y por otro, definir un perfil ideológico particular (de ayuda a los pobres) para los médicos que contrata y que éste confluya con una de las orientaciones de la identidad médica, como es el brindar su servicio al que lo necesita, sin importar su condición económica. El médico SIMI es una construcción de confluencia empresarial y de la profesión médica que constituye una identidad de ese médico que funciona para aceptar y justificar condiciones y relaciones de trabajo precarias.

## PROFESIÓN E IDENTIDAD MÉDICA

La concepción de la sociedad industrial como constituida y constituyéndose por la acción de agentes sociales inmersos en relaciones de poder, en procesos de lucha y negociación, contribuye a colocar en duda los discursos

que proponen que el nacimiento de las profesiones obedece a un proceso evolutivo y de progreso que tiene su origen en la Revolución Industrial. Las perspectivas funcionalistas y estructuralistas que han calado hondo en la comprensión de los orígenes y desarrollo de las profesiones se encuentran fuertemente cuestionadas, generando opciones de análisis que sugieren la incorporación de la dimensión política y cultural; aunque esto se ha realizado, no incluyen realmente la lucha y el poder como elementos sustantivos de diferenciación intraprofesional y con ocupaciones emergentes que reclaman el estatus de profesión (Carr-Saunders y Wilson, 1933; Wilensky, 1964).

Ante la tendencia de analizar a la sociedad industrial con referencia sólo a las clases sociales, burguesía y clase obrera, la propuesta de considerar a las profesiones como una forma más de organización social que representa a la clase media es un aporte del funcionalismo que vale tener presente; pero tampoco es conveniente utilizarla de forma deductiva, en el sentido de presentar características ideales de lo que es una profesión y sus funciones en la estructura social, para comprender a los procesos de profesionalización y las distinciones con las ocupaciones (Friedson, 2001). Tampoco es una opción el interaccionismo, que centra su mirada en los agentes sociales a los que presenta como miembros que se autoorganizan para defender su autonomía, su territorio y protegerse de la competencia (Hughes, 2009), ya que omite los factores estructurales en su explicación, como lo es el Estado que históricamente ha desempeñado un papel significativo en la formación de las profesiones (Cleaves, 1985).

En la discusión, sin salidas claras, entre funcionalistas e interaccionistas, emergió una vasta propuesta de discursos alternativos. Se destacan aquellos que articulan perspectivas teóricas, en apariencia irreconciliables, como las marxistas y weberianas, y algunas más fieles a los planteamientos originales de autores como Foucault (2001). Asimismo, se genera una ampliación de los asuntos a entender y de las dimensiones que se incorporan —lo político y lo cultural— como elementos de entendimiento del desarrollo de las profesiones.

Los estudios centrados en las estructuras (la profesión) y aquellos que tienen como eje a los actores sociales (los profesionistas), dejan de ser atractivos para ceder espacio a iniciativas que ven a las profesiones como constructos históricos y sociales. Destacan dentro de los planteamientos

críticos de las profesiones Johnson (1972), Larson (1977) y Friedson (1978), quienes analizan la construcción de las profesiones por medio de la conformación y monopolización de segmentos especializados en el mercado de trabajo y en la creación de una identidad propia fuertemente sustentada en la autonomía. Desde este referente, se va desconstruyendo a la ideología del poder que las justificó como una representación de sujetos que se mantienen al margen del conflicto industrial, que no toman posición respecto a la burguesía o la clase obrera, al carecer de intencionalidades reales relacionadas con el poder político, de sujetos que ofrecen servicios capitales para la sociedad que ninguna otra clase puede brindar y que tienen como misión histórica la cohesión social.

Las profesiones son construcciones históricas y sociales que se forman a través de procesos de articulación entre condiciones estructurales y subjetivas vinculadas con el conflicto, con la constitución de sujetos sociales y de la organización social industrial. Así, la profesión se construye socialmente por medio de dos movimientos, que en lo fundamental limitan su acceso a otros agentes: primero, construye sus propios límites y contornos hacia el interior, espacio que es regulado por sus miembros en cuanto a la competencia intraprofesional; y segundo, limita hacia el exterior de forma coercitiva, con el apoyo del Estado y las élites políticas, para garantizar la obtención de privilegios para sí y exclusión de otros agentes con aspiraciones de movilidad social, como en el caso de la medicina, que en su constitución tiende a eliminar a la competencia: chamanes, yerberos, comadronas, y boticarios (Menéndez, 1994).

Para convertirse en una profesión moderna, la medicina tuvo que romper con su identidad social de origen, que personificaba a sus miembros como caballeros al servicio de la nobleza con un estilo de vida ocioso y honorable, para conformar otra que permitiera ganarse la confianza de las clases emergentes, como la burguesía y el proletariado, que consistió en hacerlos aparecer como agentes que curaban enfermedades, servicio que sólo ellos podían y debían realizar (Elliot, 1975). Esa transformación identitaria se configuró por varios procesos entre los que destacaron: la industrialización que impactó de manera drástica en el crecimiento de los agrupamientos urbanos, creando distintas problemáticas, una de ellas la salud pública (Elliot, 1975), y la medicalización de la sociedad (Illich, 1975), procesos que influyeron en la profesionalización del médico, lo cual derivó

a su vez en la expropiación de los conocimientos de los cirujanos y farmacéuticos que tenían menor prestigio social.

En la conformación de la profesión médica se han gestado competencias y luchas por el reconocimiento del monopolio a ejercer actividades propias. Entre los médicos y los farmacéuticos se libraron confrontaciones, destaca la lucha legal por el derecho a dar consejo médico. Los primeros fueron los sujetos que encarnaron al modelo biomédico en construcción fundado en una racionalidad científica, que analiza al cuerpo haciendo la separación entre cuerpo y mente, lo que resultó en la generación de prácticas médicas basadas en especialidades y en el análisis de las enfermedades y no en los pacientes como entes integrales (Capra, 2003); en contraposición, los farmacéuticos que no tuvieron la exigencia de especializarse en instituciones académicas, ya que su formación y atención a los pacientes fue mediante la experiencia, poco tuvieron que hacer en contra de los médicos que se encontraban en plena profesionalización. Los farmacéuticos fueron como una especie de artesanos que se mantuvieron en el mercado por su prestigio con relación a la eficacia de sus tratamientos con los pacientes; sin embargo, ante el embate del conocimiento formalizado, que implicó la expropiación parcial del diagnóstico, no sucumbieron y fueron reorganizados por la nueva generación de empresarios industriales que aprovecharon sus conocimientos especializados en la formulación de medicamentos para la generación de una industria farmacéutica expansiva (Peretta, 2005), hecho que contribuyó en gran medida a la medicalización de la sociedad.

Otros de los competidores del médico fueron los cirujanos, que tenían conocimientos en anatomía y fisiología, conocimientos que eran aprendidos fuera de los recintos universitarios ya que la práctica del uso de cuerpos humanos con fines de investigación estaba prohibido por la Iglesia. Con posterioridad, la profesionalización del médico exigió de la apropiación de los conocimientos, habilidades y prácticas del cirujano, como por ejemplo las operaciones quirúrgicas para la conformación de una sola profesión más enriquecida por conocimientos científicos y prácticas reconocidas por las universidades y el Estado (Arce *et al.*, 1982).

En el estatus profesional del médico empezó a tener una fuerte influencia el conocimiento experto, que quedó salvaguardado por el sistema de títulos universitarios, para asegurar la capacidad y los conocimientos espe-

cializados, como una forma de regulación defensiva de la profesión médica hacia otros agentes sociales. Junto con el establecimiento del conocimiento profesional, avalado por instituciones académicas, la creación de agrupaciones profesionales permitió el desarrollo y fortalecimiento de la profesión médica, puesto que éstas velarían por mantener el monopolio del conocimiento médico en el control del mercado de los enfermos y de su autonomía en el ejercicio de sus actividades, todo ello bajo el amparo y el reconocimiento del Estado (Ballesteros, 2007).

La profesionalización de los médicos significó unificación profesional por medio de fusiones y exclusiones, y la constitución de órganos con jerarquía superior a las asociaciones y organizaciones de médicos que le diera orden y cohesión interna a la profesión, como es el caso del Consejo Médico General en Inglaterra y el de la Facultad de Medicina de la Federación Mexicana en nuestro país (Elliot, 1975; Arce *et al.*, 1982). Estos órganos tuvieron la función de supervisar todas las instituciones que otorgaban títulos y se les confería la facultad de castigar a los médicos por medio de la expulsión del registro en caso de indisciplina. Esta forma inédita de control interno de los miembros de la profesión se estableció mediante un código de conducta que contribuyó al fortalecimiento de los principios éticos como guías de comportamiento en el ejercicio de la medicina (Rivero, 2006; Vélez, 2003).

La medicina se aceptó socialmente como una profesión, pese a las trayectorias laborales diferenciadas de sus miembros individuales, mediante la consolidación de sus condiciones objetivas como: cuerpo de conocimientos basados en competencias técnicas, neutralidad afectiva (objetividad), orientación de servicio, organización colegial y licencia para ejercer (Coe, 1973). Asimismo, se fue construyendo una identidad propia que se expresó en la gestación de un discurso que promovió la ética, vocación, valores, autonomía y servicio al prójimo. En el ejercicio de la profesión médica, la ética ocupa un lugar destacado en el conjunto de normas de conducta propias que buscan preservar a los “genuinos profesionales” (Carr-Saunders y Wilson, 1933; Wilensky, 1965) de otras ocupaciones que atienden enfermedades, pero que no tienen una formación académica, como la medicina tradicional.

La profesión médica se fortaleció y consolidó como una de las profesiones más fuertes en el ámbito mundial; sin embargo ese proceso es

constante y se ha convertido en un imperativo ante diferentes transformaciones singulares de cada época, entre las que se encuentran las complejas relaciones entre el mercado y el Estado. De igual manera, la profesionalización del médico se encuentra en una permanente tensión por los múltiples cuestionamientos que se realizan a su presunto “apostolado” y a las idealizaciones realizadas a dicha profesión que critican fuertemente su inclinación hacia la deshumanización de la medicina, lo cual coloca en una situación de fragilidad a los elementos que le daban una relativa cohesión interna como tener vocación, disciplina, competencia y compromiso.

Son muchas las críticas que se hacen a la profesión médica al ser dominada por la medicina gerencial; por ejemplo, destaca la pérdida de autonomía para controlar su propio trabajo que proviene de la industria farmacéutica que impone su dominio respecto al consumo de medicamentos definido estrictamente por la ganancia (Fernández, 2007). Ahora bien, si en la práctica médica se carece de autonomía se está rompiendo con uno de los principios sagrados de la profesión y se abriría la posibilidad de interferencia en el diagnóstico o en el tratamiento del paciente, más allá de las exigencias de salud.

La medicina se encuentra en una situación crítica que muchas profesiones comparten de forma similar, por los cambios estructurales que afectan su capacidad de autorregularse y de monopolizar un servicio, por las segmentaciones significativas de su mercado de trabajo, por la erosión de su estatus y prestigio, por las desigualdades salariales que se agudizan cada vez más y por el empeoramiento de sus condiciones de trabajo (Finkel, 1999).

En este contexto de crisis de la profesión médica y de la identidad profesional del médico es bienvenido el planteamiento de Dubar (2004) que concibe a la identidad social como “un proceso relacional de la autopercepción de un sujeto con respecto a otros, a lo que corresponde a su vez el reconocimiento y la aprobación de los demás y es el resultado, a la vez estable y provisional, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de diversos procesos de socialización que conjuntamente construyen los individuos y definen las instituciones”. Esta concepción de identidad se hace extensiva a las profesiones y por tanto, la identidad profesional es una forma de identificarse en el mundo del trabajo en el sentido de relaciones sociales y de trayectorias biográficas de vida laboral (Dubar, 2004).

A diferencia de Dubar, consideramos que los profesionistas por medio del proceso construcción-desconstrucción-reconstrucción de las profesiones, signado por conflictos y luchas, definen en gran parte su identidad. No es una cuestión de evocar a los elementos estructurales y subjetivos, como a los colectivos e individuales, sino que la tarea pendiente es cómo se relacionan metodológicamente para evitar determinaciones estructurales o psicologizadas.

La recuperación de los agentes sociales que se constituyen por medio de conflictos mediados por condiciones estructurales nos permite colocar entre paréntesis a la tesis de la crisis de identidad, que supone ruptura con formas de categorización de uno mismo y de los demás, de la que surge una multiplicidad de identidades emergentes que se gestionan de forma individual, como sostiene Dubar (2004). Una cuestión es el potencial de agentes sociales para enfrentar a las condiciones estructurales y otra es confundir a esos agentes con meros individuos que ante la orfandad de la nueva modernidad gestionan para sí mismos su presente y su futuro.

Un problema de la sociología de las profesiones es presuponer la existencia de una identidad profesional dominante, que se concibe como una esencia, de la que abrevan todos los profesionistas de manera similar, y que al entrar en crisis afecta a todos sus miembros. Dudamos de que al interior de las profesiones se viva de manera homogénea ese sentido de la presunta crisis identitaria; quizá valga la pena suponer que no todos los profesionistas se encuentran en crisis, como tampoco creer que al interior de las profesiones todo es homogéneo y de haber diferencias éstas son de carácter individual, puesto que puede haber grupos al interior de las profesiones que construyen sentidos a su trabajo afirmativamente, pese a la flexibilidad y las condiciones precarias de empleo, cada estudio de caso de las profesiones puede ofrecer una realidad concreta de diferentes formas de construcción de la identidad profesional, entendida como un proceso de generación de significados para dar sentido a los médicos, para nuestro caso, de sus relaciones entre ellos en mercados de trabajo segmentados, del servicio que ofrecen con relación al nicho de mercado atendido, del ejercicio de su práctica profesional y del futuro de su profesión.

Por otro lado, es preocupante que en el análisis de la identidad profesional se deje fuera al conflicto y a la lucha, que también tiene expresiones simbólicas, tanto de forma endógena como exógena en el complejo proceso

de desarticulación y rearticulación de agentes profesionistas y se vuelque el análisis a lo individual, en términos de trayectorias laborales de individuos que buscan soluciones particulares en el mercado de trabajo.

Las propuestas de análisis de la identidad profesional, lejos de encasillarse en presupuestos teóricos metodológicos que pueden tener su justificación en deducciones lógicas de lo que es una profesión o de cómo los profesionistas construyen su mundo laboral al margen o sin vinculación con condiciones estructurales, partimos de la sugerencia metodológica realizada por De la Garza *et al.* (2010) que propone al concepto de configuración, que significa la articulación de estructuras, que pueden ser de corte económico, político, cultural, social, con formas de subjetividad y acción. Con tal propuesta se intenta romper con determinismos ya sean cargados hacia las estructuras o hacia la acción, y estas articulaciones no pueden ser deducidas de ninguna estrategia metodológica *a priori*, sino que cada realidad concreta va definiendo las dimensiones de observación y las potenciales articulaciones entre niveles de realidad.

De esa sugerencia metodológica derivamos el concepto de configuración identitaria, que para nosotros significa el proceso de construcción histórico social de la identidad profesional del médico SIMI, en la que se forja una coagulación entre la identidad profesional de los médicos, que es la pertenencia a una profesión, con la identidad asignada desde la Fundación Best, pues ese empresario en particular forjó un sentido propio de atención hacia un sector de la población que se acepta por los médicos a los que contrata, y la identidad que se constituye en el proceso de trabajo, que es el reconocimiento de cómo se ejerce su práctica profesional. Esos tres niveles de la identidad se encuentran en un enredamiento intenso del que resulta la configuración identitaria que denominamos como médico SIMI.

## LA FUNDACIÓN BEST<sup>1</sup> Y LA CONSTRUCCIÓN DE UNA IDENTIDAD PARTICULAR DE MÉDICO

Los fenómenos de la mundialización y del neoliberalismo han generado procesos como la reestructuración del trabajo en el ámbito internacional,

<sup>1</sup>La Fundación Best es una asociación civil que proporciona atención médica de bajo costo en los consultorios que se encuentra anexos a las Farmacias Similares. La fundación, las farmacias y los laboratorios Best pertenecen al corporativo Grupo por un País Mejor.

la flexibilidad laboral, la precarización del empleo y la conformación de nuevas culturas laborales que afectaron a la estructura y funciones del Estado-nación, al trabajo y a la producción. Estas transformaciones tuvieron fuertes impactos negativos hacia la mayoría de los trabajadores en todo el mundo, y permitieron la emergencia de un actor social triunfante: el empresario.

Durante el neoliberalismo, el nuevo papel del Estado en la economía y en áreas que requieren su presencia, como la educación y los servicios de salud, tenemos que existe una retirada estatal donde el poder se traslada hacia los mercados (Strange, 1996) y la participación de los empresarios se vuelve cada vez más amplia. Es así que algunos empresarios vinculan su estrategia de negocios con el discurso de ayudar a los segmentos pobres de la población, en una especie de populismo desde la élite; es decir, la búsqueda de ganancia se obtiene al permitir que esta población acceda a servicios que el Estado no puede cubrir totalmente, como en el campo de la salud.

La Fundación Best surge en un contexto de la liberalización de determinadas actividades estatales, para que entren al juego de la oferta y la demanda, y pueda participar la iniciativa privada, así esa empresa participa en el sistema de salud y en la industria farmacéutica, en el primer caso, brindando un servicio médico barato y, en el segundo, produciendo sus propios medicamentos que se venden por medio de ese servicio ofertado.

Para el entendimiento de la construcción de la identidad del médico SIMI, es necesario presentar el contexto y el tipo de organización en que éste desempeña su trabajo (Abbott, 1988; Hualde, 2004; Waddington, 1996). El corporativo Grupo por un país mejor fue creado por Víctor González Torres y cuenta con organismos de producción, distribución y comercialización que tiene su punto final con la venta de medicamentos en las Farmacias Similares. Estas farmacias fueron creadas en 1997 para poder encauzar la producción de medicamentos genéricos que fabricaban los Laboratorios Best, que anteriormente eran uno de los principales proveedores de medicamentos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (*Expansión*, 2008). El rápido crecimiento de la empresa, en cuanto a producción y venta de medicamentos genéricos, generó protestas en contra de los productos de los Laboratorios Best: *los medicamentos similares* eran percibidos como productos de mala calidad, que no cubrían los estándares

requeridos por las disposiciones sanitarias, lo cual explicaba el bajo precio respecto a los medicamentos de patente (Palma, 2005).

A la par de la búsqueda de ganancia por medio de reducción de costos de producción, se encuentra la estrategia mercadotécnica que tiene por objeto atraer y retener consumidores, para lo cual se apostó por la fórmula de ofrecer medicamentos a bajo precio con las campañas publicitarias matizadas de un cariz “populista” al dirigirse a los ciudadanos como “pueblo” o erigirse como protector de “las clases más necesitadas” (AMRA, 2006). La parte altruista de este empresario se torna contradictoria desde que él mismo se ha visto inmerso en polémicas de corrupción, como lo fue la aprobación para expedir vales de medicamentos para ser surtidos en sus farmacias, cuando no se encontraran los medicamentos disponibles en el IMSS, hecho que fue facilitado por la intervención del Partido Verde Ecológico de México (PVEM) (*La Jornada*, 22 de octubre de 2010).

El éxito de esta empresa vino a transformar el mercado de medicamentos genéricos en el país y se ha desarrollado de tal manera, que se ha expandido a América Central y del Sur, con más de 3,900 sucursales. En su avance empresarial ha llegado a ofrecer toda una gama de servicios, además de sus laboratorios, farmacias-consultorios y centros nutricionales, como lo son los análisis clínicos, ultrasonidos, electrocardiogramas y rayos X (*Expansión*, 2008).

El mercado de los servicios de salud es rentable a pesar de que gran parte de la población es atendida por algún servicio público de salud, porque la situación económica del país afecta mayormente a la población que está fuera del sistema de seguridad social, y hace que parte de sus ingresos se destinen a la compra de fármacos, y así los medicamentos genéricos se vuelven una opción alternativa a los medicamentos de patente. De esta manera, entre el mercado y el Estado queda una franja de habitantes a los que se les dificulta tener acceso a la atención médica, y con la nueva ideología de concebir a la pobreza, no como un problema sino como una solución al crecimiento económico, los pobres aparecen como un nicho de mercado para hacer negocios.

En este escenario, la interpretación empresarial de las oportunidades de negocio que proporciona la pobreza y de una industria farmacéutica próspera, nace el corporativo, que además cuenta con instituciones altruistas que funcionan en pro de la legitimación de ese tipo de empresario

presuntamente responsable en la sociedad. Así, las estrategias de expandir el número de Farmacias Similares, de mantener los medicamentos a bajo costo y de comercialización —donde se destaca el sentido social de la empresa—, se complementa con la creación de la Fundación Best.

La unión de la práctica comercial y altruista del corporativo se cristaliza en los consultorios de la fundación; se fusiona, desde el discurso, la búsqueda de ganancia con la ayuda a “los más necesitados” en una fórmula perfecta de *ganar-ganar*, donde empresario, médicos y pacientes se ven beneficiados; sin embargo, al adentrarse en las condiciones de los médicos de estos consultorios, veremos que la realidad difiere con el discurso, por lo menos en lo que se refiere a la profesión médica, ya que en la fórmula de *ganar-ganar*, el médico empieza perdiendo cuando entra a laborar a estos consultorios en el sentido de que su servicio se desliga de la empresa comercial, de tal forma que sus derechos laborales se pierden en la retórica de coadyuvar a los fines de esa empresa.

La Fundación Best se torna en el corazón del corporativo dentro del sistema de salud que produce sus propios medicamentos, que construye una eficaz red de farmacias para asegurar la eficiente circulación de sus productos, que constituye a sus propios consumidores y abre un mercado de trabajo flexibilizado que influye en la precarización laboral del médico. En este entorno organizacional, el médico SIMI es una figura que se reproduce entre ser un promotor y vendedor oculto en el proceso de trabajo de ese tipo de medicamentos, aunque tiene autonomía relativa para recetarlos, en general, termina haciéndolo; de igual manera es un médico que ha visto simplificadas sus actividades, pues sólo participa en la consulta de primer contacto. Estas condiciones se sostienen en la conformación de una identidad en la que coagulan principios y valores de la profesión, que ahora se dice están en crisis, con orientaciones particulares de la empresa en la que laboran y con la práctica médica en su proceso de trabajo.

## LA COAGULACIÓN DE LA IDENTIDAD DEL MÉDICO SIMI

### Condiciones laborales

La situación laboral en el país influye en la forma en que se enrolan estos médicos en la Fundación Best, el crecimiento del empleo informal, la sub-

contratación y la pobreza conforman el contexto para el surgimiento y consolidación de la precarización del trabajo, ante la que más vale tener un empleo que no tener nada, aunque la capacitación, entrenamiento y habilidades que se tengan sean desiguales con la retribución económica (Salas y Zepeda, 2003), como es el caso de los profesionistas.

Los mercados de trabajo precarizados permiten entender que la creación de nuevos empleos tienen condiciones laborales que se alejan de lo establecido por la Ley Federal del Trabajo y fortalecen espacios económicos en los que la aparente transitoriedad en el empleo se convierte en la opción permanente para sobrevivir en un mundo laboral adverso.

El mercado de trabajo médico es altamente heterogéneo y desigual con relación a salarios y condiciones de trabajo, tanto a nivel público como privado. Se carece de datos que puedan permitir comparaciones actuales y nítidas al interior de ese mercado de trabajo, pues hay una variedad de combinaciones laborales entre las que sobresale la mezcla de empleos públicos con los privados, como pasa con los médicos SIMI. Por un lado, la precarización salarial que se vive en el país influye en la condición salarial de los médicos y por otra, la identidad médica, formación académica y prestigio social, que abrevan en la expectativa económica de adecuadas remuneraciones conforman coerciones estructurales para que grupos de médicos se desempeñen realizando sus actividades en empleos públicos (como el IMSS e ISSSTE), en privados (como la Fundación Best) y atendiendo consultas en sus domicilios. Si bien el exceso de carga de trabajo no es nuevo en la profesión, sí se presenta como una tendencia fuerte la flexibilización del empleo que conforma condiciones de trabajo desiguales, que se tratan de entender y justificar en el encuadre de la identidad profesional.

A diferencia de los médicos que laboran en el sector público, que se encuentran protegidos por un sindicato y cuentan con una serie de prestaciones, los médicos SIMI son ajenos a cualquier tipo de protección laboral y sin representación colectiva en donde la empresa que se convierte en un receptáculo del sobrante de oferta de trabajo médico (entrevista 5).

Al respecto, debemos recordar que en México el Estado era el principal empleador de médicos, y a pesar de haber disminuido su participación en el sector de salud y haber aumentado el sector privado, su presencia sigue siendo mayoritaria (Gómez *et al.*, 2014). La construcción del espacio laboral en los consultorios de la fundación se ve marcada por la necesidad

de atención de determinada población carente de algún tipo de servicio de salud, en donde el médico es el punto de enlace para el aumento en la venta de los productos de la empresa; es decir, el servicio de los médicos es utilizado como parte de una estrategia empresarial para promover la venta de medicamentos.

La Fundación Best, de acuerdo con la estrategia de la empresa, enfatiza a los médicos la importancia del *servicio* que ofrece a la población y la importancia del trabajo médico en los objetivos de la institución (entrevista 8). De acuerdo con testimonios (entrevistas 10, 12, 20 y 27), la empresa otorga todas las facilidades para el ejercicio de la práctica médica, al ofrecerles el consultorio e instrumental para la atención del paciente, lo cual nos haría creer que su trabajo sería parecido al que tendría un médico en su consultorio particular, situación que lo dejaría con autonomía plena en el ejercicio de su profesión y sería una especie de desregulación del uso de la mano de obra; es decir, una estrategia de flexibilización laboral; sin embargo, esta empresa no busca ninguna desregulación, sino que es una estrategia para utilizar mano de obra calificada de forma gratuita, en donde la inversión consiste en la instalación de los consultorios pegados prácticamente a las farmacias que venden los medicamentos de similares (entrevistas 5, 17 y 25).

La empresa, a través de la Fundación Best, establece una relación de trabajo flexible con los médicos SIMI por medio de un contrato de comodato en el que se consigna que el médico puede hacer uso del consultorio y de los instrumentos necesarios para dar la atención de primer contacto (entrevistas 9, 14, 24 y 29). La relación del médico con la empresa es una relación netamente civil, y gracias a las condiciones de la realidad político-laboral en México, la empresa ha flexibilizado tanto su organización que incluso puede disfrazar una relación laboral real para evitar pagar cualquier costo del trabajo de los médicos que ahí laboran.

Asimismo el empresario, al sustraer la relación laboral por medio de una relación civil, precarizó el empleo y los salarios de estos médicos, por ejemplo, los ingresos que perciben no son considerados como salario ya que provienen del cobro de la consulta, que en términos generales oscila entre 10 y 14 mil mensuales (entrevistas 7, 11, 18 y 24). Aunque este ingreso es alto en comparación a los ingresos de la mayoría de la población, el ejercicio de la medicina, según los propios médicos, requiere de mayores ingresos por el alto grado de preparación académica (entrevistas 7, 16 y 28).

Con relación a la jornada laboral, los consultorios se abren de 9:00 a 21:00 horas y el empresario sólo dicta una norma: *siempre debe estar un médico atendiendo* (entrevista 5). Los turnos de atención son variados y los médicos pueden elegir el horario e incluso ampliarlo (entrevistas 14, 19 y 20). Con base en esta coacción, que asegura un tiempo necesario para la atención programada de pacientes, la autonomía del médico se restringe a una autorregulación con los médicos que comparte el consultorio. El empresario descarga la responsabilidad de la regulación de la jornada de trabajo en el autocontrol de los médicos, quienes contribuyen con su propia iniciativa a diseñar y cubrir horarios por medio de su experiencia y la demanda del servicio (entrevistas 6, 10 y 14). El empresario no se preocupa por los tiempos muertos, pues éstos pasan a ser una contribución del médico a la regulación de un proceso de trabajo que funciona por la autorregulación de sus empleados, ya que la supervisión empresarial del cumplimiento de jornada de trabajo no existe.

Los médicos SIMI ofrecieron diversa información respecto a su jornada de trabajo en esos consultorios; en general, se estima en aproximadamente de seis horas, y son pocos los que rebasan ese horario formal (entrevistas 10, 12, 20 y 27). Esa jornada de trabajo se vive de una manera aceptable y no es causa de algún problema o conflicto entre esos médicos, incluso algunos expresan su necesidad de más tiempo para seguir atendiendo a la clientela (entrevista 7). Situación que se acepta porque facilita laborar en otras instituciones o espacios de trabajo (entrevistas 10, 15 y 18).

La condición de empleo flexible es reconocida por los médicos SIMI como generadora de oportunidades para su desarrollo independiente, además de que su aceptación también pasa por el aprovechamiento empresarial de elementos fundantes de la profesión médica, como el altruismo que presuntamente se sintetiza en ayudar a los pobres, pero que en realidad es una forma de hacer negocio de los empresarios y para los médicos SIMI representa una forma instrumental de salario variable (entrevistas 9, 11 y 16), además de que esa condición en nada contribuye para enriquecer profesionalmente su trabajo, en el sentido que se limitan a la atención de casos sencillos que cualquier médico puede tratar y si el paciente amerita atención que rebasa su ámbito de competencias designado por el empresario, se canalizan a otras instituciones o en algunos casos son tratados por ellos, pero en otros espacios (entrevistas 13 y 26).

La flexibilidad laboral, en su expresión de empleo y salario, es un punto de coincidencias entre el empresario y el médico SIMI; sin embargo desde un punto de vista estructural se visualiza la dimensión interna del empleo se puede plantear que hay precarización del empleo y del salario, pero vista en relación con la dimensión externa se mediatiza esa observación, pues el tener oportunidad de otros empleos permite ampliar el salario, lo que ellos ven como benéfico. Ahora bien, en su conjunto, el médico SIMI está expuesto a tiempos de trabajo extenuantes, pero sin las remuneraciones correspondientes a las que se esperan en esa profesión. La precarización del empleo y del salario del médico SIMI se sincroniza con la venta de medicamentos baratos, consultas baratas y servicio oportuno. Entonces el negocio de la empresa descansa en el uso hiperproductivo del médico SIMI, que se sostiene en relaciones de trabajo precarizadas, las cuales terminan justificándose por la apropiación que hace ese empresario de la orientación ideológica de la profesión de prestación del servicio a quien lo necesite, que se encuentra cuestionado, pero que los médicos SIMI utilizan para darle prestigio a su empleo precarizado.

### *Configuración identitaria*

La profesión médica se encuentra distante de ser una configuración coherente, carente de conflicto y lucha, así como de carecer de contradicciones en su interior; por el contrario, registra una profunda estratificación social y desigualdad económica por lo que resulta problemático hablar de un médico ideal como predominante y referente de comparación.

Algunas de las diferencias sustanciales que pesan en esa profesión son las siguientes: la pertenencia a empleos públicos o privados, desigualdades salariales y políticas muy pronunciadas, diferencias de género y generacionales, que en su conjunto influyen en las formas de entender y de ejercer la profesión. En este sentido, cuando se propone que hay una crisis de la profesión hay que tomar en consideración los contextos sociohistóricos y las asimetrías entre los grupos de médicos, pues no a todos les va de la misma manera, como tampoco los nuevos agrupamientos emergentes de médicos son hijos de las crisis económicas o identitarias (Dubar, 2005).

Al surgir el sistema de salud pública en nuestro país, el Estado incorporó a los médicos al servicio público y éstos retomaron la ideología nacional revolucionaria como parte de la construcción de su identidad, lo que permitió que se organizaran en sindicatos y convirtieran una condición objetiva en potencial de acción colectiva; en contraste, el ejercicio de la medicina privada siguió por el mismo camino: la obtención de ganancia. Entre ambos agrupamientos se generó competencia y lucha en términos de su legitimidad en la sociedad, construyendo identidades que por un lado mantenían diferencias sustanciales, con relación a los nichos de mercado por atender y por otro, compartían elementos fundantes de la profesión como las remuneraciones médicas y el prestigio profesional. Esta competencia tuvo diques de contención como la posibilidad de que los médicos del sector público también pudieran ejercer en el sector privado.

Asimismo, al interior de cada agrupamiento del sector público y privado hay heterogeneidades estructurales sustanciales, que se articulan con diferencias de cómo se perciben los médicos del IMSS y del ISSSTE en comparación con aquellos que laboran en el Seguro Popular y de los Centros de Salud; al igual que si se rastrearán las atribuciones que hace la población respecto a cada uno de ellos se podrían localizar distinciones (Zurita y Ramírez, 2000). La medicina privada es altamente heterogénea y se puede estimar que hay una aristocracia médica que gana buenos salarios, sin protección social y algunos tienen un fuerte sentido de profesionalismo y otros se han olvidado de las raíces humanistas de la medicina, dando nacimiento a lo que se llama la medicina gerencial o elitista (Torres-Valadez, 2004). También en el sector privado se localizan médicos que tienen consultorios particulares en zonas vulnerables, que ganan lo que pueden para pasarla con cierto decoro económico, como se espera en su profesión.

El médico SIMI labora en el sector privado, pero representa características particulares que lo hacen una figura médica singular. Comparten con la profesión médica el requisito de contar con una carrera universitaria, en su mayoría son egresados de la UNAM; tienen más de 35 años de edad; cuentan con más de seis años de ejercer la profesión y con más de cuatro años de antigüedad en la Fundación Best.

La distinción del médico SIMI es la forma de acceder a los empleos que ofrece la fundación, de los requisitos profesionales sólo se le pide tener conocimientos de carácter general, que se presupone que todo médico

puede cubrir. El procedimiento para ingresar a la Fundación Best consiste en solicitar el título de la carrera, cédula profesional, currículo y aplicación de un examen respecto a conocimientos generales de medicina, con énfasis en los padecimientos que se presentan con mayor incidencia en los consultorios SIMI, como planes de hidratación, hipertensión o tratamiento de la diabetes. Con el perfil de médico que se solicita, se aprovecha una amplia oferta de mano de obra calificada para realizar actividades simplificadas.

La relación de trabajo del médico SIMI es más que flexibilizada, pues la rige el derecho civil y escapa a regulaciones jurídicas del trabajo; su reclutamiento ni siquiera es una forma de subcontratación, más bien es un sabotaje encubierto de la relación laboral que los deja en el desamparo jurídico y merma a la posibilidad de acción colectiva; sin embargo, esta situación tiene diversas percepciones que no se consideran como negativas: uno de los inéditos realiza la observación siguiente: “el consultorio es como tuyo y te ofrece ventajas económicas al no pagar renta, limpieza, luz, etcétera”. Y agrega que es un buen pacto, puesto que un “consultorio propio puede implicar el pago de renta elevada, que tendría que salir de los pacientes, lo que incrementaría el precio de los servicios médicos” (entrevista 17). Este modelo descentralizado de organización del trabajo, por medio de los consultorios a cargo de los médicos, se crea un sentimiento de pertenencia que los hace sentir propietarios de esos espacios de trabajo. Aunque se les delega cierto poder de decisión en la gestión del proceso de servicio, quedan aislados de sus colegas, lo que permite un control empresarial individual y descentralizado, que limita la comunicación entre ellos y posibles formas de acción colectiva.

Otro efecto adicional del contrato de comodato es que mediante la anulación de la relación laboral se elimina el derecho a la sindicalización, lo cual reduce costos económicos y políticos derivados de la contratación colectiva que evita, entre otras cuestiones, la amenaza a huelga. Contar con empleados que, por medio del convencimiento ideológico, se identifiquen más con el empresario que con los trabajadores es el ideal empresarial que se materializa en el corporativo Grupo por un país mejor.

Esta forma de flexibilidad contractual incide en la relación salarial y en las condiciones de trabajo que se instauran entre dos actores laborales que se encuentran en una relación completamente asimétrica, sin que ello implique conflicto manifiesto. La relación salarial tiene una intencionalidad

empresarial consciente de conducirla a un espacio de ambigüedad laboral, en donde no puedan prosperar acciones colectivas para mejorarla o regularla, quedando en la práctica como una prerrogativa del empresario.

El médico SIMI obtiene su remuneración económica por medio del pago del paciente por la consulta, que está definida unilateralmente por el empresario y en apariencia es baja; sin embargo, hay una aceptación de la misma bajo la comunión ideológica de que es un servicio médico para los pobres. El precio de la consulta, en comparación de otros servicios médicos, salvo los que se ofrecen de forma altruista, es irrisorio y en ocasiones se percibe como un hecho vergonzoso, "...cuando supe que la empresa cobraba muy barato, 10 pesos, en sus inicios, eso valía una consulta, se me hacía denigrante, me preguntaba cómo una persona con tanto conocimiento puede cobrar tan barato, pero no veía la parte altruista del negocio" (entrevista 4). La ideología de esta empresa busca fortalecer el altruismo profesional del médico SIMI, con lo que recupera uno de los presuntos principios orientadores de la profesión. Uno de ellos señaló al respecto: "cuando yo ingresé, se cobraba 15 pesos la consulta, en tres meses aumentó a 20, los supervisores me explicaron que la idea de aquí es ayudar a la gente, si tú ayudas a uno te ganas 20, si ayudas a dos, obviamente cuarenta". Hay un menudeo, es decir, si a mucha gente le cobras poquito, la persona gana y uno gana, sin denigrar a la consulta, sin denigrar el servicio, es realmente congruente, nuestro lema, ayuda más y gana más" (entrevista 13).<sup>2</sup>

Este tipo de relación salarial da cauce a diferentes representaciones en la profesión. Un médico del IMSS expresó que es una "humillación los salarios que ganan los médicos SIMI porque no son dignos de un médico que se ha preparado y pagado costos económicos y emocionales, mínimo merecen un buen salario" (entrevista 24). Esta representación, que puede ser una característica de desprofesionalización, se relativiza cuando se confronta con el salario real que recibe el médico SIMI. Al realizar una estimación de lo que gana, un médico SIMI expresó que su remuneración económica se acerca al salario que puede percibir un médico general del IMSS, sin considerar las prestaciones sociales.

Sin embargo, la remuneración económica que recibe el médico SIMI puede ser justificada por ellos mismos como adecuada al sistema de tra-

<sup>2</sup>El costo de la consulta médica a partir de 2011 se incrementó a 30 pesos.

bajo, pero al interior de la profesión puede ser considerada como poco atractiva y entendida sólo en condiciones de un mercado de trabajo altamente segmentado.

El médico SIMI tampoco tiene protección jurídica para mantener su empleo, al término del contrato de comodato las partes tienen la libertad de renovarlo o dejarlo sin efecto sin responsabilidad alguna para el empresario, si a ello agregamos la evasión del pago de un salario decente, estamos ante un paraíso laboral para el empresario. Paradójicamente, se consolida la tendencia de estos médicos a permanecer periodos prolongados en la empresa.

De la precarización laboral en la que desarrollan sus actividades los médicos SIMI, no se puede derivar de forma deductiva, de que éstos son una expresión de la crisis de la identidad en esa profesión. El médico SIMI se encuentra inserto en un interesante juego de representaciones. Desde el exterior son percibidos —por médicos de otros espacios laborales— como la representación de una práctica médica desprofesionalizante (entrevistas 2, 20 y 21), atribución que se hace desde el prestigio de sectores médicos consolidados; es decir, el médico SIMI es reflejo de un estatus profesional bajo. Esta percepción es compartida por algunos de ellos al considerar que su desprestigio es nutrido también por la mala calidad del servicio que ofrecen: “yo misma me descalificaría, pero insisto, es la mala práctica que han tenido muchos médicos en farmacias similares, sobre todo”.

Al contrario de esta postura, la respuesta del médico SIMI más generalizada es diferente, ya que ellos se perciben de una forma positiva y no como una respuesta de protección hacia ese estigma, que si bien puede tener una aceptación parcial entre ellos, predomina la percepción de que son portadores de valores tradicionales de la profesión como son la ética, la responsabilidad y el compromiso con el paciente y que se encuentran cuestionados por el dominio de la medicina gerencial.

Los médicos que trabajan para la Fundación Best, antes de pertenecer a la empresa poseen una identidad profesional, que se expresa, en parte, por la satisfacción que tienen de su carrera, la cual permite tener ingresos suficientes (entrevista 16). Pese a que la Fundación Best no ofrece las condiciones laborales para un desarrollo pleno del médico SIMI, éste se encuentra vinculado subjetivamente de forma afirmativa con su empresa: “es

un orgullo pertenecer a una empresa mexicana, pensé que sería como cualquier otra empresa; sin embargo, su sistema es totalmente diferente, es decir, dar salud a la gente en forma económica, lo que ha ofrecido frutos al tener crecimiento: empezó con farmacias, luego con sucursales y actualmente maneja el sistema de franquicias y es superexcelente” (entrevista 1).

Hasta el momento, el modelo de negocio de la Fundación Best ha sido exitoso y se ha popularizado a tal grado que nacen diversas iniciativas para copiarlo. Según un médico SIMI, esto puede ser causa de una mayor desprofesionalización: “desgraciadamente al copiar el modelo de similares todo mundo puso consultorios, se puede ver en cualquier lugar a un médico que puede dar consulta, pero eso no es ético. Hay una denigración muy grave de la profesión, incluso por eso critican nuestro sistema, hay amigos que dicen, pongo una clínica y ya mañana me estoy ganando mis 11 mil” (entrevista 10). Estas atribuciones del médico SIMI hacia otros médicos expresan las tensiones identitarias de un mercado de trabajo altamente segmentado.

El médico SIMI justifica su empleo en esa empresa criticando al sistema de salud pública. Por un lado, considera que hay una producción constante de egresados de las facultades de medicina a quienes se les dificulta encontrar empleo, y por otro, que la infraestructura en hospitales es insuficiente para cubrir las necesidades de una población empobrecida (entrevista 15). Entonces, para el médico SIMI adquiere un valor significativo tener un empleo precarizado con sentido social frente al desempleo que existe en el mercado profesionista concentrado en las ciudades.

Una de las características fundamentales de las profesiones es la autonomía que poseen en el ejercicio de su práctica laboral, y se presenta como una distinción básica con la clase obrera (AMM, 2008). En el caso de los médicos, dicha autonomía se expresa en la libertad para la elaboración de su diagnóstico y en el tratamiento del paciente; sin embargo, la capacidad profesional del médico para definir y controlar su propio trabajo se encuentra en una posición endeble en general por dos razones: primera, por la presión de la industria farmacéutica para imponer su dominio respecto al consumo de medicamentos, orientado estrictamente por la ganancia; segunda, por el peso del razonamiento empresarial que prevalece en hospitales públicos y privados que restringen la práctica médica por medio de reglamentaciones para regular el tiempo dedicado a los pacientes y de los

tratamientos. Estas consideraciones también se encuentra en el médico SIMI, que si bien tiene libertad en el diagnóstico, el tratamiento que realiza se ve condicionado por el medicamento que prescribe, ya que se vuelven promotores de los genéricos y aunque en ocasiones pueden prescribir medicamentos de otros laboratorios, en general se encuentran presionados para promover los productos de los Laboratorios Best (entrevistas 6, 17 y 26).

El médico SIMI posee una autonomía relativa en su práctica laboral en el proceso de trabajo, situación que lo coloca en un predicamento frente a la ética médica, la cual es uno de los pilares de esa profesión. Se ha pregonado en los estudios de la profesión médica que la ética forma parte de un conjunto de normas de conducta propias que buscan preservar a los “genuinos profesionales” de otras ocupaciones que atienden enfermedades, pero que no tienen una formación académica (Carr-Saunders y Wilson, 1933; Wilensky, 1965). Ahora parece que el enemigo se encuentra al interior de la propia profesión y ese referente se encuentra fuertemente cuestionado a partir de la dominación de la medicina gerencial que ha propiciado una serie de prácticas médicas que van contra la ética, por ejemplo: romper con la intimidad de la vida del paciente al vender su información personal a empresas de lucro, venta de medicamentos que en otros países son prohibidos, e incluso tráfico de órganos humanos o acuerdos comunes con laboratorios para la venta de productos en específico.

Las posturas desmitificadoras del ejercicio de la medicina como un “apostolado” han cobrado relieve con la implementación el modelo económico neoliberal que ha propiciado una deshumanización de la medicina, con lo cual la profesión ha sido cuestionada con mayor severidad por considerar que abandona los principios subjetivos que le daban cohesión como la vocación, disciplina, competencia y compromiso.

En un ambiente de medicina gerencial que propicia la degradación del trabajo, el médico SIMI retoma de forma justificatoria a la ética profesional como una opción para enfrentar la creciente deshumanización y proliferación de médicos sin valores humanos y sociales que degradan a la medicina a un simple negocio (entrevistas 1, 7, 10 y 25).

Pese a las condiciones estructurales en que labora el médico SIMI, mantiene una perspectiva optimista de su identidad de pertenencia a esa empresa, a sus otros empleos que desempeña y hacia la profesión. Ellos se sienten orgullosos de ser médicos, sin mediar sustancialmente la imagen

que deriva de trabajar para una empresa que produce medicamentos genéricos y que ha sido cuestionada fuertemente respecto a la eficacia de sus productos. A ellos no les crea arrepentimientos; su elección profesional, al contrario, hacen una defensa de su profesión a la que conciben con un futuro prominente, puesto que se guían por una racionalidad instrumental al plantear que la salud y la enfermedad son condiciones inherentes al ser humano y por tanto siempre existirán. Esta concepción influye a que desestimen los cambios tecnológicos y sus efectos en el empleo, pues siempre habrá un mercado de trabajo que atender, aunque añoren tiempos pasados en los que perciben a la medicina con más reconocimiento y respeto social, mejores ingresos y mayores oportunidades de incorporación al mercado laboral (entrevistas 18, 20, 24, 28 y 29). También agregan, que en el futuro de la medicina es necesario recuperar la ética, los valores y la vocación de servicio que consideran se encuentra en litigio social.

En la configuración del médico SIMI hay dos tendencias, una hacia la desprofesionalización y simultáneamente otra que mantiene el núcleo básico de la profesión como la ética, la autonomía, el monopolio del conocimiento y la vocación; ambas van en sentidos opuestos, la primera obedece a las necesidades del mercado expresado en la medicina gerencial y la segunda recupera esa identidad en una extraña imbricación entre regenerar los valores y sentidos de la profesión como el altruismo, y utilizar esos recursos culturales para encubrir ideológicamente una práctica médica que no satisface a plenitud las expectativas esperadas por la profesión.

La configuración identitaria de estos médicos SIMI coloca en tensión el pronóstico de que toda la profesión médica tiende a una igualación en sus condiciones estructurales que van homogéneamente hacia la baja, y por tanto se dicta la crisis de la identidad profesional. Como hipótesis podemos suponer que algunos profesionistas médicos viven el proceso de desprofesionalización, en cuanto a las condiciones laborales o pérdida de ética y compromiso; mientras que otros mantienen su estatus habitual, como los médicos *hiperespecializados* que se encuentran en un mercado de trabajo tan particular que ofrece buenas oportunidades económicas; y otros más, inclusive, se estén reprofesionalizando.

Los médicos SIMI, en lugar de representar la crisis del pacto de la profesión médica con la sociedad, son una especie de resignificación de esa vinculación, en el sentido de su proyección para atender a los pobres, que ahora

son reconsiderados por los empresarios como un nicho de mercado próspero y no como un lastre para la acumulación capitalista. Por su parte el Estado, en esta situación, permite descargar su responsabilidad en cuestiones de salud pública en el propio sujeto: a los médicos les corresponde lograr de forma individual tener empleo y a los pobres hacerlos responsables de su propia salud.

Todas las condiciones estructurales tendrían al médico SIMI en una posición que erosionaría su estatus y prestigio como médico, en el sentido de que los salarios que perciben son más bajos y tienen peores condiciones de trabajo que sus pares que laboran en otros espacios, añadiendo que sus posibilidades de organización al interior de la empresa son difíciles toda vez que la organización del trabajo médico en esta empresa mantiene aislados en sus consultorios a los médicos, lo cual dificulta el contacto entre ellos y previene cualquier intento de resistencia o de lucha por reivindicar un mejor salario.

La situación laboral de los médicos SIMI ha ocasionado una serie de fuertes críticas de sus colegas a su desempeño profesional, ante lo cual se puede pensar que se refugian en la ideología de ayudar a los pobres como una protección a la estigmatización de sus pares. La crítica que se hace es en referencia a los salarios y las condiciones de trabajo en la que se encuentra el médico SIMI, lo cual es visto como una denigración, por no corresponder a la preparación y costos de la formación del médico.

De cualquier forma, las condiciones de trabajo y el salario mezclados con la ideología de apoyo a los pobres, le dota al médico de cierta racionalidad expresiva que permite justificar esa relación laboral e incorporarse en una serie de actividades como la promoción y la venta de los medicamentos genéricos, bajo la creencia de que la filosofía empresarial de “ganar-ganar” beneficia a los pacientes, al médico y a la empresa.

Tal vez no podríamos hablar de una identificación con la empresa, sino de una aceptación pragmática de la relación laboral, ya que gran parte de médicos entrevistados no trabajaban de manera exclusiva para la fundación. El sentido pragmático del médico se torna complaciente con el ideario de la empresa mostrando la actitud conformista al aceptar y justificar las condiciones precarias de trabajo. Podríamos pensar que este tipo de organización del trabajo médico fue construido como un dispositivo de dominación que proviene en parte de la estrategia del uso ideológico de uno de

los elementos formadores del médico: la ayuda a los menesterosos, como un principio de la vocación de servicio de la profesión médica. Es decir, el apareamiento entre dos posturas aparentemente irreconciliables, la ganancia y la ayuda solidaria, ha servido como un mecanismo de reclutamiento de médicos para coadyuvar en la tarea del discurso populista de apoyar a los sectores populares, sustentando gran parte del éxito de la empresa en la venta de medicamentos a cambio de consultas económicas.

En este sentido, el discurso ético de estos médicos aunado a la función social del servicio, ya no parte de justificar la legitimación del monopolio del conocimiento y su preservación de prestigio, sino que parte de la idea de ser competitivo para el mercado de la salud y mantener ingresos suficientes acordes con sus expectativas profesionales.

La identidad de los médicos SIMI se sincroniza con el esfuerzo de un empresario que se presenta en la sociedad bajo una identidad altruista. Este médico se encuentra distante de ser consecuencia de la supuesta crisis homogénea de la identidad médica, como tampoco representa una nueva identidad que los distinga totalmente de sus colegas que laboran en otros espacios laborales. Podemos sugerir que estamos ante un tipo de médico cuyas relaciones de trabajo y de contratación laboral presentan niveles de flexibilidad y precarización del empleo sin que esta condición estructural incida en la generación de una identidad completamente inédita que exprese un vaciamiento de sentido hacia el ejercicio de su profesión.

Los médicos SIMI mantienen una fuerte adhesión a la identidad profesional en que fueron socializados y se reencuentran con sentidos éticos tradicionales orientadores de la práctica médica, como la prestación del servicio al paciente sin importar su condición social. Gran parte de ellos están convencidos de que su ejercicio profesional, como médicos SIMI, adquiere sentido con el compromiso de atender a los pobres, que son los más necesitados de estos servicios. La recuperación de esa identidad profesional sobresale, en un mundo de medicina gerencial y de nichos de protección estatal, al ser una opción de atención médica ante la insuficiencia estatal para cubrir la demandada de dicho servicio.

Así, los grupos sociales sin acceso a la atención pública de salud y de aquellos que sienten desafección por los servicios estatales, se reencuentran con el médico SIMI, que se alimenta de la representación social de ayuda hacia los pobres. De esta manera, esta postura se utiliza defensiva-

mente hacia otros médicos que se encuentran en mejor posición profesional y que los miran con desdén, por lo cual su mejor defensa estriba en el servicio “altruista” que prestan en una sociedad cada vez más empobrecida. La identidad profesional SIMI le da sentido a su relación de empleo y salarial precarizada, la que resulta reforzada por la ideología empresarial disfrazada de altruismo del Grupo por un país mejor.

## COLOFÓN

La profesión médica se encuentra en construcción social permanente, pese a que algunos la presentan como totalmente definida. El médico SIMI es una expresión de ese proceso de rearticulación de actores al interior de la profesión, y hacia el exterior como una opción de competencia frente a la denominada medicina alternativa. Es un tipo de médico que tiende a popularizarse y en poco tiempo habrá consultorios en cada esquina, hablando metafóricamente, que podrán justificarse como una alternativa de eficiencia organizacional y de expansión de los servicios médicos para la contribución de la salud pública, más que de una crisis de la profesión.

El médico SIMI es una configuración identitaria que se construye por medio del enredamiento de diferentes condiciones estructurales, entre las que más destacan son el modelo de atención médica dirigido a población de bajos recursos, la flexibilidad contractual y laboral a la que se encuentra sometido, y a la recuperación de ciertos códigos de conducta de la profesión.

El médico SIMI da importancia a la atención de los necesitados por cuestiones de justicia social, ética y vocación profesional. Al concebirse como actor social que realiza un servicio para los pobres elabora, por un lado, una estrategia identitaria defensiva de su quehacer profesional, que a su vez utiliza como una justificación para encubrir condiciones de empleo frágiles y precarias, y por otro, para construir un prestigio social que le permite defenderse de sus pares profesionales y del cuestionamiento que se hace a los medicamentos que tienen que promover.

Tampoco podemos sostener la idea de que a la existencia de la presunta crisis del trabajo de los profesionistas le corresponde, en automático, una crisis de la identidad profesional. El médico SIMI tiene un fuerte arraigamiento en su trabajo y profesión, que significa una centralidad determinante

en el desarrollo de su vida social y familiar. Se siente orgulloso de su profesión, tiene presente que su elección profesional de ser médico fue por vocación y percibe a su práctica profesional como la realización de un servicio para la sociedad que ningún otro sujeto laboral puede realizar. Esta perspectiva optimista le permite crear una autoimagen positiva, ya que considera que hay futuro para la medicina que él representa, lo que contribuye a concebirse como un profesionista con oportunidades de empleo.

Respecto a la flexibilidad laboral que se registra en este mercado de trabajo, si bien tiene puntos negativos, también es percibida como positiva al permitirles tener una movilidad laboral que es un distintivo estructural de la profesión. Así, el empresario y el médico SIMI han conformado una identidad social con base en la *resignificación* de los pobres, para dotar de sentido a sus prácticas; para el primero, es una oportunidad de negocio, en tanto que para los segundos es una forma de desarrollarse profesionalmente, de tal manera que existe una racionalidad instrumental que es encubierta mediante una identidad expresiva que busca la aceptación social.

#### FUENTES CONSULTADAS

- ABBOTT, Andrew (1988), *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago University of Chicago Press.
- ARCE, F. et al. (1982), *Historia de las profesiones en México*, México, El Colegio de México.
- BALLESTEROS, Arturo (2007), "Notas para un estudio sociológico de las identidades profesionales", en *Revista Acta Sociológica Identidad y globalización. Debates contemporáneos*, núm. 47, noviembre de 2006-abril de 2007, México, UNAM-Facultad de Ciencias Políticas y Sociales-Centro de Estudios Sociológicos.
- CAPRA, Fritjof (2003), *El punto crucial*, Argentina, Editorial Estaciones, pp. 135-183.
- CARR-SAUNDERS, Alexander Morris y Paul Alexander Wilson (1933), *The Professions*, Oxford, Clarendon Press.
- CLAVES, Peter S. (1985), *Las profesiones y el Estado: el caso mexicano*, México, Colmex.
- COE, M. Rodney (1973), *Sociología de la medicina*, Madrid, Alianza, p. 439.
- DE LA GARZA, Enrique (2004), "La epistemología crítica y el concepto de configuración", en *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 1, vol. LXIII, enero-marzo.

- \_\_\_\_\_, Gayosso y Moreno (2010), "La querrela de las identidades: ¿pasado sistemático, presente fragmentario?", en E. de la Garza y J.C. Neffa (coords.), *Trabajo, identidad y acción colectiva*, México, CLACSO/UAM-I/Plaza y Valdés.
- DUBAR, Claude (2004), "El trabajo y las identidades profesionales y personales", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 7 (13), pp. 5-16.
- \_\_\_\_\_, (2005), "Crisis de las identidades y mutación de la modernidad", en Laura Loeza (coord.), *Identidades, subjetividades y actores sociales*, México, CEIICH/UNAM.
- ELLIOT, Phillip (1975), *Sociología de las profesiones*, Madrid, Tecnos.
- FERNÁNDEZ, Daniel (2007), *Cuando la medicina enferma*, Buenos Aires, Dunken.
- FINKEL, Lucila (1999), "¿Qué es un profesional? Las principales conceptualizaciones de la sociología de las profesiones", en Carlos Alberto Castillo Mendoza (coord.), *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico*, España, Ediciones Pirámide.
- FOUCAULT, Michel (2001), *El nacimiento de la clínica*, México, Siglo XXI Editores.
- FREIDSON, Eliot (1978), *La profesión médica. Un estudio de sociología del conocimiento aplicado*, Barcelona, Península.
- \_\_\_\_\_, (2001), "La teoría de las profesiones. Estado del arte", *Perfiles Educativos*, año/vol. 23, núm. 093, México, UNAM.
- HUGHES, Everett (2009), *The Sociological Eye*, Estados Unidos, Transaction Inc.
- HUALDE, Alfredo (2004), *Aprendizaje industrial en la frontera norte de México: la articulación entre el sistema productivo maquiladora*, México, Plaza y Valdés.
- ILLICH, Iván (1975), *Némesis médica*, España, Barral.
- JOHNSON, Terence J. (1972), *Professions and Power*, Londres, The Macmillan Press Ltd.
- LARSON, Magali S. (1977), *The Rise of Professionalism*, Estados Unidos, The University of California.
- MENÉNDEZ, Eduardo (1994), "La enfermedad y la curación. ¿Qué es la medicina tradicional?", en *Revista Alteridades*, núm. 7, México, UAM-I.
- PERETTA, Marcelo D. (2005), *Reingeniería farmacéutica. principios y protocolos de la atención al paciente*, Argentina, Médica Panamericana.
- RIVERO, Octavio (2006), *Ética en el ejercicio de la medicina*, México, Panamericana.
- SALAS, Carlos y Eduardo Zepeda (2003), "Empleos y salario en el México contemporáneo", en E. de la Garza y C. Salas (coords.), *La situación del trabajo en México*, México, UAM/AFL-CIO/Instituto de Estudios del Trabajo/Plaza y Valdés.
- STRANGE, Susan (2004), *La retirada del Estado: la difusión del poder en la economía mundial*, España, Icaria Editorial.

- TORRES-VALADEZ, Fernando (2001), "Algunas preocupaciones del ejercicio de la medicina en el siglo XXI", en *Revista Cirugía y Cirujanos*, vol. 69, núm. 5, septiembre-octubre, México, Academia Mexicana de Cirugía.
- VÉLEZ, Luis A. y José Sarmiento (2003), *Ética médica: interrogantes acerca de la medicina, la vida y la muerte*, Colombia, Corporación para Investigaciones Biológicas.
- WADDINGTON, I. (1996), "Professions", en A. Kuper y J. Kuper (eds.), *The Social Science Encyclopedia*, 2a. ed., Londres y Nueva York, Routledge.
- WILENSKI, H. (1964), "The Professionalization if Everyone", en *American Journal of Sociology* 70, pp. 137-158.

## Referencias electrónicas

- AMM (Asociación Médica Mundial) (2008), "Declaración de Seúl de la AMM sobre la autonomía profesional y la independencia clínica", 59ª Asamblea General de la AMM, disponible en [http://www.wma.net/es/30publications/10policies/a30/index.html.pdf?print-media-type&footer-right=\[page\]/\[toPage\]](http://www.wma.net/es/30publications/10policies/a30/index.html.pdf?print-media-type&footer-right=[page]/[toPage]), consultado el 13 de septiembre de 2011.
- AMRA (Agencia Mexicana de Reporteros Asociados) (2006), "Calderón miente al pueblo con su gabinete", noviembre 27, disponible en <http://amra-agencia.blogspot.mx/2006/11/caldern-vacila-al-pueblo-con-su.html>, consultado el 17 de julio de 2011.
- ANDERSON, Bárbara y Alma López (2008), "La victoria del Dr. SIMI", *Revista Expansión*, México, 8 de diciembre, disponible en <http://www.cnnexpansion.com/expansion/articulo-de-portada/2008/11/26/la-callada-victoria-del-dr-simi>, consultado el 23 de enero de 2012.
- Expansión (2008), "La victoria del Dr. SIMI", 8 diciembre, México, disponible en <http://www.cnnexpansion.com/expansion/articulo-de-portada/2008/11/26/26/la-callada-victoria-del-dr-simi>, consultado el 23 de enero de 2012.
- FRIEDSON, Eliot (2001), "Las teorías de las profesiones. Estado del arte", *Perfiles educativos*, año/vol. 23, núm. 093, México, UNAM, pp. 28-43, disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/132/13209303.pdf>, consultado el 20 de julio de 2009.
- GÓMEZ, Octavio *et al.* (2011), "Salud pública México 2011", en *Sistema de Salud en México*, México, Instituto Nacional de Salud Pública, disponible en [http://bvs.insp.mx/rsp/articulos/articulo\\_e4.php?id=002625#autores](http://bvs.insp.mx/rsp/articulos/articulo_e4.php?id=002625#autores), consultado el 2 de enero de 2012.

- La Jornada* (2010), "Ley Simi: el rostro de la corrupción", 27 de octubre, sección Sociedad y Justicia, disponible en [http://www.jornada.unam.mx/2010/10/27/sociedad/041 a 1 soc](http://www.jornada.unam.mx/2010/10/27/sociedad/041_a_1_soc), consultado el 15 de septiembre de 2011.
- PALMA, José Antonio (2005), "Medicamentos genéricos y originales. ¿Es lo mismo un original que una copia?", *Revista Médica del IMSS*, vol. 43, núm. 4, México, disponible en [http://201.144.108.128/revista\\_medica/index.php?option=com\\_multicategories&view=article&id=1313:medicamentos-genericos-y-originales-ies-lo-mismo-un-original-que-una-copia&Itemid=646](http://201.144.108.128/revista_medica/index.php?option=com_multicategories&view=article&id=1313:medicamentos-genericos-y-originales-ies-lo-mismo-un-original-que-una-copia&Itemid=646), consultado el 21 de septiembre de 2011.
- ZURITA, Beatriz y Teresita Ramírez (2000), "Desempeño del sector privado de la salud en México", en *Caleidoscopio de la salud*, Fundación Mexicana para la Salud, disponible en <http://www.funsalud.org.mx/casesalud/caleidoscopio>, consultado el 30 de octubre de 2011.

## Relación de entrevistas

Se entrevistaron a 29 médicos en la Ciudad de México entre septiembre de 2009 y junio de 2014

	Sexo		Sexo									
1	H	Médico general	5 años	1 año	46	H	Médico general	7 años	7 años	16 min.		
2	M	Especialista en salud en el trabajo	4 años		47	H	Médico general con especialidad Medicina familiar	26 años	2 años	40 min.		
3	H	Médico general	2 años	2 años	48	H	Médico general	8 años	4 años	12 min.		
4	H	Médico general	7 años	6 años	49	H	Médico general	11 años	1 año	25 min.		
5	M	Médico general	Menos de un año	Menos de un año	20	M	Médico general	7 años	5 años	12 min.		
6	M	Médico general	5 años	3 años	21	H	Médico familiar residente Nivel 1 clínica 23 IMSS	4 años		59 min.		
7	M	Médico general	15 años	10 años	22	H	Médico especialista en medicina interna hospital "Magdalena de las Salinas"	3 años		48 min.		
8	H	Médico general	8 años	5 años	23	M	Médico general con especialidad en cirugía maxilofacial	9 años	5 años	13 min.		
9	H	Médico general	3 años	3 años	24	H	Médico general	25 años	5 años	19 min.		
40	H	Médico general	20 años	3 años	25	H	Médico general	15 años	7 años	28 min.		
44	M	Médico general	1 año	1 año	26	H	Médico general con especialidad en pediatría	18 años	3 años	16 min.		
42	H	Médico general	30 años	5 años	27	M	Médico general	1 año	1 año	23 min.		
43	M	Médico general	8 años	4 años	28	H	Médico general	20 años	7 años	33 min.		
44	M	Médico general	3 años	3 años	29	H	Médico general	8 años	7 años	16 min.		
45	H	Médico general con especialidad en medicina del deporte	28 años	6 años								



## Trabajo, jóvenes y vida cotidiana

Sergio Sánchez Díaz  
Gustavo Garabito Ballesteros

### INTRODUCCIÓN

A partir de los años ochenta, los estudios sobre la cultura obrera tuvieron un fuerte impulso en América Latina y particularmente en México, trayendo con ello un renovado interés por el sector obrero más allá de los ortodoxos estudios (muchos de ellos históricos y/o hemerográficos) sobre el movimiento obrero, la conciencia de clase y el sindicalismo corporativo que prevalecieron desde los años treinta hasta los setenta. Novelo (1999: 14) destaca que los “viejos” estudios veían al obrero sólo como un sector caracterizado por sus niveles salariales, tasas de sindicalización, de escolaridad y de urbanización; en tanto que el movimiento obrero “está visto como [una] sucesión de huelgas como producto de formas de manipulación y control del Estado, imposibilitado por definición a protagonizar un movimiento autónomo”. Sin embargo, a la par de la reestructuración productiva y la apertura a nuevas perspectivas que incorporaban la experiencia obrera, una visión más integral de “cultura” —que debatía con la cultura popular y la cultura urbana— y una articulación de elementos extralaborales, es que surgieron los nuevos estudios sobre la cultura obrera paralelamente con otras problemáticas en el mundo del trabajo. Así, son varias las perspectivas de estudio generadas por esos años: *a*) la de los procesos de trabajo; *b*) la de la cultura obrera; *c*) la de la reproducción y el trabajo femenino; *d*) la de los sujetos sociales; *e*) la del corporativismo, y *f*) la de la conciencia, identidad, subjetividad y acción obreras (Ravelo y Sánchez, 2006: 5).

Después de 16 años de debate, de 1984 y hasta 2000, el análisis sobre la cultura obrera se transformó en culturas laborales regresando al piso de la fábrica y analizando la respuesta obrera a las transformaciones en el proceso productivo y la organización del trabajo, dejando parcialmente de lado la articulación del trabajo con otros ámbitos de la vida cotidiana, como la familia, el barrio, la escuela. Hasta años recientes, el interés por estudiar los empleos no clásicos amplió la mirada del trabajo incorporando distintos elementos que trascienden la esfera productiva, pero que permiten una mayor comprensión de ésta. En este contexto se desarrolla el presente artículo, que es parte de una investigación más amplia, y tiene como preocupación principal comprender cómo el trabajo articula la vida cotidiana mediante la experiencia que desarrollan los jóvenes obreros de Azcapotzalco.

Así pues, esta investigación tiene como punto de partida el largo proceso de reestructuración productiva en México desde 1982 hasta nuestros días, que, además de producir cambios en los procesos productivos y de relaciones industriales (De la Garza, 2006), también ha impactado, física y espacialmente el entorno industrial-urbano transformando la experiencia del trabajo y las interacciones sociales que son construidas cotidianamente por los sujetos. Es decir, las transformaciones estructurales del modelo económico dominante permean la experiencia cotidiana de los individuos generando con ello procesos subjetivos que orientan y dan sentido a la acción social en un espacio dado. Un entorno industrial urbano de larga trayectoria como Azcapotzalco es un escenario pertinente para analizar cómo las transformaciones en el modelo económico y productivo influyen o no en la construcción subjetiva de la experiencia cotidiana del trabajo. Histórica y tradicionalmente, la delegación Azcapotzalco, al noroeste del Distrito Federal, ha sido una zona industrial por excelencia, y aunque ahora su liderazgo en la rama de la manufactura ha decaído de manera importante, no sólo por un descenso generalizado del sector y su transformación hacia la maquiladora en otras zonas del país, sino también por el desarrollo económico de los municipios vecinos Tlalnepantla y Naucalpan, aun así sigue conservando sus características fabriles que se extienden a las colonias y barrios originalmente destinados para obreros.

Estudios realizados en Azcapotzalco (Nieto, 1997; Bazán, 1994; Sheridan, 1994; Villanueva, 1990; Estrada, 1990), dieron cuenta de un entorno urbano

que, a la par de su desarrollo industrial, también se caracterizaba por una mezcla de pueblos y barrios típicos que han sido absorbidos por la actividad fabril, así como por las grandes unidades habitacionales que albergaban a la entonces población obrera de la región. Con la dinámica del proceso de reestructuración productiva de las grandes empresas de las zonas industriales de la delegación y un deterioro de las unidades habitacionales, el contexto urbano industrial también se ha transformado no sólo físicamente, sino también simbólicamente a través de la construcción que los sujetos realizan de su espacio de vida.

A la par del decrecimiento industrial, también se ha dado una significativa disminución poblacional. Ello no sólo se debe al fenómeno demográfico de familias con menos hijos, sino también a la expulsión de personas por la carencia de empleo en la zona; y, de manera inversa, este déficit poblacional repercute negativamente en las industrias que aún se encuentran en la región. A ello le sumamos un importante deterioro urbano a causa de la contaminación industrial, fábricas, bodegas y transporte de carga que invaden los espacios destinados a la vivienda, aumento delincriminal y la poca atención de las autoridades. Sin embargo, la inserción de la población joven de Azcapotzalco en las fábricas cercanas aún se sigue dando bajo una lógica de tradición y pragmatismo cómodo, como se verá más adelante. Es decir, para los jóvenes de la delegación la opción más inmediata y cómoda para ingresar en el mundo laboral es la fábrica, dada la cercanía con los hogares y por los requisitos que solicitan.

Es en este contexto que nos interesa conocer cómo se construye la *experiencia* de trabajo a partir de la articulación entre la actividad productiva, el ámbito familiar y educativo, y la significación de los espacios cotidianos no de manera aislada, sino dinámica y en una visión de conjunto. Es decir, analizar la experiencia laboral en su proceso de construcción subjetiva a partir de determinados contextos espaciales (la fábrica, el barrio, la casa) y en su interacción con otros mundos de vida que influyen de manera decisiva para la elección de un empleo. Así, lo que está en cuestión es estudiar cuáles son los componentes que llevan a los jóvenes obreros de Azcapotzalco a optar por el trabajo fabril y no otro. Hasta qué grado y de qué manera influye la familia, el nivel educativo y la significación del entorno para comenzar una carrera laboral en una fábrica. Con ello queremos aportar al análisis de los procesos subjetivos en torno al trabajo, contribuyendo con una mirada distinta la larga tradición de estudios obreros dentro del

marco de los nuevos estudios laborales (De la Garza, 2007). Para ello se han realizado entrevistas semiestructuradas a jóvenes obreros que viven y trabajan en la delegación Azcapotzalco así como la observación constante de los entornos industriales y barriales de la delegación, destacando los detalles cotidianos y la relación entre espacio urbano e industrial. Lo que aquí se presenta es parte de una investigación más amplia que concluyó en una tesis doctoral.

El presente capítulo está dividido en cuatro partes. En la primera de ellas, presentamos de manera breve el debate teórico del cual parte esta investigación, se expone puntualmente los principales conceptos teóricos así como la estrategia metodológica. Posteriormente se presentan algunas características esenciales del espacio objeto del estudio, la delegación Azcapotzalco, en la Ciudad de México. El tercer apartado corresponde al análisis de la información y experiencia de campo y en la última sección se presentan algunas reflexiones finales.

## PROBLEMÁTICAS Y CONCEPTOS DE ANÁLISIS

La problemática que enmarca el presente artículo está constituida por varias dimensiones. La primera de ellas, de matiz teórico, responde a la relativa ausencia de estudios sobre cultura y experiencia obrera en los últimos 20 años. Por lo menos en México, parece ser que las investigaciones sobre las maquilas en la frontera norte y sur, y en algunos estados del centro, desplazaron la larga tradición de análisis y reflexiones sobre la cuestión obrera que iba desde los movimientos obreros sindicales hasta el análisis de la cultura obrera y condiciones de clase.<sup>4</sup>

Esta situación llama a un interés renovado por el estudio de la *experiencia de clase* (Thompson, 1977) y su relación con el trabajo y la vida cotidiana. Ello implica reflexionar sobre las categorías del sujeto y el trabajo más allá del ámbito productivo. En un principio, la vivencia del trabajo, concreta en la actividad productiva, pasa por un proceso subjetivo del cual surgen reflexiones, decisiones y motivaciones que entrelazan este ámbito con otras esferas, como la familia, la educación y el tiempo libre. Así el trabajo,

<sup>4</sup>No hay espacio para comentar el desarrollo teórico y empírico sobre los estudios obreros, un balance sobre los estudios obreros y de su cultura se pueden revisar en: De la Garza, 1986, 1989, 1992, 2006; Novelo, 1984, 1999; y Novelo *et al.*, 1987.

como acción, está cruzado por deseos, necesidades y posibilidades que influyen en el proceso de dar sentido a dicha acción. Es la subjetividad la que media entre las estructuras y la acción social (De la Garza, 2006).

Este interés por el análisis renovado de la experiencia obrera es particularmente relevante en este periodo de aguda crisis económica y social que ha impactado gravemente a la industria manufacturera y a sus trabajadores. Precisamente, el cambio de los estudios de la conciencia de clase hacia los procesos subjetivos de dar sentido e identidad tuvieron lugar en otra crisis, aquélla a inicios de los años ochenta, que condujo a la reestructuración productiva en el seno de las políticas económicas neoliberales (De la Garza, 1992). No nos interesa comparar la crisis actual con aquélla de la década de los ochenta —ello sería materia de otra investigación de carácter más cuantitativo—, sino más bien conocer cómo los jóvenes trabajadores de barrios obreros perciben y viven la presente caída de la manufactura, y si les afecta o no. Se trata de estudiar cómo es la experiencia obrera en una pronunciada caída de la industria manufacturera.

Por otra parte, a pesar de que los estudios pioneros sobre la juventud, tanto en Inglaterra como en Estados Unidos durante la posguerra, se enfocaron en las clases obreras (Morch, 1996; Feixa, 1998; Pérez Islas, 2008), ahora las investigaciones sobre la juventud y el trabajo han desatendido a los jóvenes obreros. La mayoría de estos estudios, tanto cuantitativos como cualitativos, se centran en empleos precarios no formales (prostitutas, lavacoches, meseros, etcétera), en trabajos juveniles típicos (empleados de comida rápida, *call centers*, meseros de bares, *DJ*, etcétera) o en la relación entre el aparato educativo y el mercado de trabajo.<sup>2</sup> Por ello es importante atender las experiencias de vida de los jóvenes obreros contemporáneos en estas áreas de conocimientos (estudios del trabajo y estudios sobre la juventud). Así pues, nos interesa cómo los jóvenes obreros atribuyen significados a sus acciones sociales en contextos parcialmente estructurados (el trabajo, la escuela, la familia, el espacio urbano) y cómo éstos, a su vez, también influyen en las decisiones, acciones y actos de los sujetos. Es decir, la compleja interacción entre estructuras, acción social y los procesos subjetivos de dar sentido en el mundo de la vida cotidiana (De la Garza, 2006). En este marco, las nociones trabajo, contexto de significados, confi-

<sup>2</sup>Cfr. Abdala *et al.*, 2005; Camarena, 2004; Higgins, 2004; Ibáñez, 2005; Guzmán, 2004; Jacinto, 2004; Pieck, 2001; Navarrete, 2004; Muñoz, 2004; Machado, 2007.

guración de la experiencia, y espacios vitales, serán los ejes conceptuales que nos permitirán analizar y comprender con un mayor detalle de la experiencia de trabajo manufacturero y sus significados en la vida cotidiana en un espacio urbano-industrial como lo es Azcapotzalco.

Entendemos al trabajo, en su dimensión vivencial, como el conjunto acumulativo de las experiencias de actividades productivas (remuneradas o no) en el transcurso de vida de un individuo. Lo distinguimos de empleo, en tanto que éste es un episodio específico de la actividad productiva y es variable dentro de la trayectoria vital (empleos agradables, desagradables, empleos de años o de meses, etcétera) en tanto que el trabajo es continuo, abarca los distintos empleos y está estrechamente relacionado con otros ámbitos de vida como el familiar, el educativo y el del tiempo libre. Además del análisis del trabajo, también se debe considerarse el ámbito del *no trabajo*. El no trabajo (que sería diferente al espacio del desempleo en tanto que éste implica la salida de un empleo, des-empleo) será entendido más que una esfera distinta al mundo laboral como un espacio de preparación hacia el trabajo. El no trabajo como el espacio de vida donde las inquietudes por el trabajo adquieren importancia y donde el trabajo, la familia, los amigos y otros factores configuran acciones específicas para la búsqueda de empleo. En este sentido, esta noción de no empleo sería diferente también a la de socialización para el trabajo, ya que ésta, si bien habla de la apropiación de significados del trabajo previos al empleo, no necesariamente supone la acción de buscar trabajo (Salles, 1999). Así pues, el trabajo, en tanto la trifurcación ya expuesta, será en lo sucesivo el concepto organizador de la experiencia significativa en una mediación entre los contextos significativos en, desde y para el trabajo y la configuración de la experiencia que articula otros ámbitos de vida. Al referirnos al trabajo, denotará las distintas características estructurales, significativas, de acción social y de poder que se desarrollan en él, pero que son particulares de cada experiencia biográfica de los actores.

Por otra parte, la incorporación de la espacialidad conlleva la significación del espacio que los individuos hacen a través de los recuerdos, los sueños y las vivencias estableciendo una relación simbólicamente importante entre espacio e individuo. Estos espacios se desarrollan como *espacios de vida* y *espacios vividos*.<sup>3</sup> Los primeros se refieren a los lugares recurrentes

<sup>3</sup>Cfr. Maurice Merleau-Ponty, 1993: 295-312 y Eduardo Nicol, 1996: 62-70.

y a las trayectorias que los sujetos van estableciendo en su cotidianidad material y objetiva, los segundos a “cómo son significados los espacios de vida” (Lindón, 2006: 46-48); es decir, el desdoblamiento espacial de lo material a lo simbólico (como representación significativa), y como un marco de referencia significativo que se transforma con el tiempo. Estos elementos espaciales son fundamentales dentro de un contexto más amplio de la *experiencia espacial*, que reúne tanto las prácticas, el conocimiento (acervo) y la subjetividad espacial, la cual no se remite a un solo individuo, sino que puede ser social. Esta noción es sumamente importante, máxime cuando un espacio geográfico como Azcapotzalco, ha sido relacionado histórica y antropológicamente con una importante actividad fabril y obrera. Los espacios de vida estructurados físicamente como lo es la fábrica, la unidad habitacional, el vecindario o el bar, se articulan en las trayectorias (recorridos) cotidianas y se significan en los espacios vividos integrando en la experiencia espacial distintos ámbitos, el familiar, el laboral y el del ocio.

Así, la *configuración específica de la experiencia del trabajo* es la articulación dinámica de una serie de experiencias afines y correlacionadas entre sí y cumple una función *interpretativa* en la vida cotidiana. Dicha articulación se da en dos sentidos simultáneos: 1) en afinidad de experiencias determinadas por la recurrencia cotidiana de las mismas en un solo ámbito de sentido más o menos homogéneo; y en este sentido conforma su *trayectoria laboral* y en 2) correlación con otros ámbitos de sentidos secundarios pero corresponsables con el primero. Esta dinámica interactiva es recíproca, aunque pueden variar sus grados de dependencia, conformando en conjunto el *proyecto biográfico laboral*, el cual no es necesariamente premeditado ni racional, sino que se va adaptando según las prioridades, deseos, límites y elementos estructurales y coyunturales que se vayan presentando, e implica un complejo diálogo retrospectivo y proyectivo. En este sentido, la configuración de la experiencia de trabajo es espacio-temporal en tanto se va conformando por distintos espacios en un devenir constante. Es interpretativa (en contraste con la expresiva) en tanto que los sujetos pueden dar *sentido* a su vida en marcos temporales más extensos, en estructuras más amplias (tales como las instituciones, el Estado, el trabajo, la religión, etcétera), y en un sinfín de relaciones sociales intersubjetivas con un número indeterminado de actores. En tanto los sujetos pueden dar sentido a su vida, también pueden compartir sus experiencias significativas (en tanto

comprendo mi experiencia puedo compartirla con los demás). La configuración total de la experiencia es el marco interpretativo que congrega, distingue, selecciona y cristaliza las diferencias experiencias significativas vivenciadas a lo largo del tiempo. Así, para conocer configuraciones de experiencia específicos (como lo es el trabajo y su relación espacio-temporal), es importante situarlo en la configuración total de la experiencia (Schütz, 1973). En tanto que la experiencia es una forma de conocer el mundo en la vida cotidiana, también funge como un acceso al conocimiento desde el ámbito de la sociología, la ciencia política y la historia.

En este sentido, la experiencia también es una *expresión* colectiva de una realidad social en particular.<sup>4</sup> Concluyendo, la experiencia funge no sólo como una forma de conocer y compartir el mundo de la vida cotidiana, sino que además pueden articularse experiencias afines en contextos determinados (ya sea por el espacio, el momento histórico, grupo étnico, tipo de actividad económica) en una expresión más o menos homogénea de la realidad social y en cómo ésta es interpretada por los actores. La experiencia congrega los distintos ámbitos de la vida cotidiana para generar un *sentido* que permita la comprensión de la realidad.

Así, la experiencia de trabajo no se limita sólo a la actividad productiva, sino que se explica por otros ámbitos distintos. Así, como veremos más adelante, la experiencia fabril está influida no nada más por una elección personal, sino que además convergen la escolaridad, la situación familiar y el entorno espacial en una dinámica mutua. De esta manera, la experiencia de trabajo, no es sólo el conocimiento ordinario adquirido en la esfera laboral, sino que se define también por la articulación de los distintos ámbitos que intervienen en ella. La experiencia de trabajo responde únicamente a la pregunta de ¿en qué y cómo trabajo? También responde al ¿por qué y para qué trabajo?

## SUJETOS Y ESPACIO DE ANÁLISIS: JÓVENES OBREROS

Retomamos una concepción de jóvenes como una construcción sociohistórica<sup>5</sup> que se refiere a aquellos sujetos que se encuentran en el tránsito de

<sup>4</sup>Cfr. Illades, 2008.

<sup>5</sup>Castro, 2007; Cueva, 2006.

la niñez a la vida adulta y que se caracteriza primordialmente por ser una etapa de *iniciación e integración* a experiencias distintas de las vividas durante la infancia y preparatorias para la edad adulta. Distinguimos tres procesos de iniciación e integración: el trabajo, las prácticas sexuales y las actividades censuradas socialmente (cigarro, alcohol, drogas, violencias, etcétera). Diferentes encuestas (IMJ, 2002 y 2005) señalan estos procesos de integración entre los 14 y 16 años, pudiéndose extender hasta los 18. Sin embargo, en términos de edad, se ubica a los jóvenes entre los 12 y 29 años de edad. Y salvo estas particularidades enunciadas, los jóvenes presentan una compleja heterogeneidad por su origen étnico, su posición económica, educativa, social y geográfica.

Como se señalaba más arriba, la deficiente relación entre el aparato educativo y el mercado de trabajo ha sido la principal preocupación de los estudiosos del trabajo juvenil.<sup>6</sup> En menor medida también se han desarrollado estudios de caso de corte cualitativo sobre los significados, la experiencia y las trayectorias laborales de los jóvenes en distintas ocupaciones,<sup>7</sup> predominando aquellas ocupaciones típicamente juveniles tales como los empleados de restaurantes de comida rápida, cines, *call centers*, supermercados y tiendas comerciales, entre otros. Sin embargo, en nuestra revisión del estado del arte, no encontramos estudios de caso específicamente sobre obreros jóvenes. Si bien, en la Escuela de Birmingham, Inglaterra, se inició en la década de los sesenta una importante tradición de investigaciones sobre la conformación de la clase donde indirectamente se aborda la cuestión de la juventud obrera (Willis, 1988; Hoggart, 1990; Thompson, 1977) en la actualidad no se ha atendido el análisis de la experiencia de vida de los jóvenes obreros. Esto se debe, por una parte, a la importante caída del trabajo industrial en relación con el creciente sector servicios y por la otra, por el creciente interés por las expresiones culturales de lo juvenil a través de lo que se le llama *contraculturas* juveniles, representados por toda una gama de representaciones identitarias tales como los *maras*, los *punks*, los *emos*, los *cholos*, etcétera, ensombreciendo a otros sectores juveniles como los agrícolas, los jóvenes con oficios (albañiles, carpin-

<sup>6</sup>Entre muchos estudios sobre la desarticulación entre los aparatos educativos y el mercado de trabajo podemos contar los de Alexim, 2006, Abdala *et al.*, 2005; Weller, 2005; Pieck, 2004; Jacinto, 2004.

<sup>7</sup>*Cfr.* Machado, 2007; Ibáñez, 2005; Guzmán, 2004; Garabito, 2007.

teros, plomeros) y los obreros, quienes son analizados desde una situación ocupacional y no tanto desde su condición juvenil.

A reserva de lo que se abordará más adelante en relación con el contexto de inserción laboral (contexto escolar, educativo, familia y espacial) de los jóvenes entrevistados, un rápido análisis, resultado del cruce de ocupación y edad, nos permite acercarnos de manera general a la participación juvenil en el trabajo industrial en México. A partir de los datos calculados por Camarena (2004: 124) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondiente a 2007 del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) se puede notar una interesante tendencia en las ocupaciones elegidas por los jóvenes mexicanos en su primer trabajo: los trabajos de la industria, en particular los de ayudantes generales y peones, y en menor medida los de artesanos y obreros, son los más elegidos como primer empleo entre los trabajadores menores de edad (menores de 14 años y entre 14 y 17 años); en contraste, las actividades de comercio registran un aumento conforme aumenta la edad de ingreso al primer empleo. Esto se explica en gran medida por la relación entre el nivel educativo que priva en esa edad y los requisitos de esos puestos.

De esta manera tenemos que el 10.5 por ciento de jóvenes menores de 14 años tuvieron como primer trabajo ser ayudantes o peones de industria (un 3.3 fueron obreros o artesanos) y un porcentaje igual en las actividades comerciales para la misma edad. Para el siguiente grupo etario, entre los 14 y 17 años de edad, el porcentaje de ayudantes y peones aumenta a un 17.6 por ciento y de manera similar a un 16.6 por ciento como empleados de comercio. Pero, aparentemente, los jóvenes de 18 a 20 años, no se interesan tanto por el trabajo como ayudante o peón como primer empleo (participación del 10.3 por ciento), sino que prefieren las ocupaciones del comercio (19.5 por ciento). Tendencia que se consolida en el rango de los 21 y 24 años de edad: los jóvenes que fueron peones o ayudantes industriales son sólo el 5.7 por ciento, mientras que los laboran en el comercio se mantienen en un 18.2 por ciento. Lo anterior puede derivarse, en el caso de los ayudantes y peones obreros, del aumento progresivo en su capacitación laboral y por lo tanto en una trayectoria laboral ascendente en los escaños jerárquicos, o, por lo contrario, en una salida de la ocupación por los pocos ingresos o satisfacciones obtenidas en el mismo y las crecientes necesidades que viene con el aumento de los años, tales como casarse y

criar a los hijos. En el caso de los comerciantes, es evidente cómo conforme aumenta la edad va consolidándose como una opción conveniente. Es relevante el comportamiento similar que tienen tanto los servicios personales, los cuales son tradicionalmente relacionados con los jóvenes (por incluir a empleados en cines, restaurantes, parques de diversiones, estilistas y otros), con los artesanos y obreros, los operadores de maquinaria y equipo y los vendedores ambulantes, lo que revela, nuevamente, la heterogeneidad de la participación laboral de los jóvenes. Es decir, que no hay propiamente ocupaciones típicas de jóvenes.

Centrando la atención en el sector de jóvenes trabajadores industriales, artesanos y ayudantes para 2007, se puede apreciar que casi la mitad (53.3 por ciento) de los trabajadores de la rama son artesanos y trabajadores fabriles, una cuarta parte (25.6 por ciento) son ayudantes y peones y tan sólo el 14.6 por ciento son operadores de maquinaria. En el Distrito Federal, el número de artesanos tiene una mayor importancia, pues asciende al 58 por ciento, en tanto que los ayudantes representan al 20 por ciento del total de trabajadores y los operadores de máquinas responden al 11.4 por ciento. No obstante, cuando se observa a detalle la composición de las distintas laborales desglosadas por ocupaciones más específicas, puede notarse la misma tendencia que se encuentra también en el análisis de Rosa María Camarena (2001). Entre los jóvenes de 14 a 19 años, hay una importante presencia tanto como ayudantes y peones industriales, como en el comercio y en los servicios personales. Pero conforme la edad aumenta, la participación como ayudantes en el sector industrial se ve disminuida de forma bastante visible (de un 59.9 a un 35.5 por ciento).

Por último, queremos señalar el importante número de jóvenes trabajadores entre los 14 y 17 años que no asisten a la escuela (por lo menos al momento de la entrevista). Tanto a nivel nacional como en el Distrito Federal, el sector industrial es el que más jóvenes no estudiantes reúne en sus actividades. De este sector, es el grupo de operadores de maquinaria el que reúne más jóvenes en estas condiciones (87.2 por ciento). Sin embargo, en el Distrito Federal la distribución de jóvenes que no asisten a la escuela tiene una importante presencia en prácticamente todas las ocupaciones. Así pues, el trabajo industrial tiene presencia en los jóvenes como una opción ante el primer empleo; esta posibilidad de empleo tiene particular importancia cuando se vive en un entorno industrial urbano como lo

es Azcapotzalco. Veamos a continuación algunas de sus características principales.

#### AZCAPOTZALCO: ENTRE LA DECADENCIA Y LA REESTRUCTURACIÓN INDUSTRIAL

Ser joven en un entorno industrial urbano genera un marco de significados laborales muy distintos al estudiante universitario que vive en una zona de oficinas y comercios. Además de ser mayor la posibilidad de trabajar en una fábrica como obrero que en una oficina como *office boy*, los referentes en torno a la construcción significativa del trabajo responden a una tradición familiar, histórica y valorativa muy peculiar. Por eso la referencia espacial es de capital importancia para el presente estudio.

La delegación Azcapotzalco, al norte de la Ciudad de México, sufrió a partir de la década de los cuarenta un proceso de industrialización urbana que no sólo modificó el entorno geográfico, sino la totalidad de la vida cotidiana en el lugar. Así, en el contexto del proceso de localización industrial y crecimiento urbano de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM), el papel desempeñado por la delegación ha sido sintomático de lo que pasa en el resto de la ciudad. Si el modelo proteccionista del Estado benefactor contribuyó a que el Distrito Federal, de 1940 a 1970, fuese la entidad con mayor participación en la industria a nivel nacional, ese mismo factor permitió que Azcapotzalco haya sido la delegación con mayor participación en dicho sector. Y si el cambio de modelo a partir de 1980 afectó sobre todo a la ZMCM, el impacto fue mayor sobre la delegación. El constante proceso de transformación de la urbanización industrial de Azcapotzalco sugiere un interesante espacio de análisis sobre cómo los jóvenes construyen su experiencia de trabajo en un entorno fabril que, a pesar de su doble proceso de decadencia y reestructuración, se impone en la experiencia espacial cotidiana.

En Azcapotzalco, la industrialización se impuso a una economía agrícola y ganadera que era suficiente para la región; trabajar en fábricas, al inicio del proceso, ni siquiera era considerado como una alternativa para obtener ingresos. Al mismo tiempo que se edificaban las grandes plantas industriales, los habitantes de Azcapotzalco aún trabajaban en los establos y en los jornales que quedaban y se divertían en fiestas campestres típicas (Bazán,

1991). Pero el crecimiento urbano impuesto —en su mayoría precario y desordenado—, violentó la vida cotidiana en varias dimensiones:

- En su crecimiento poblacional causado sobre todo por las migraciones multitudinarias de trabajadores que habrían de “colonizar” y prácticamente construir su residencia (física) para habitar (vivir) en torno a la industria.
- En su relación con el espacio: se secan arroyos y ríos —como el río Camarones, ahora avenida con el mismo nombre—, las fincas, haciendas y ranchos se fraccionan, y se comienzan a construir vecindades, casas y unidades habitacionales, las trayectorias espaciales se afectan por el desarrollo habitacional.
- Hay una transformación importante en la apropiación de los espacios mediante la denominación de los lugares: de los nombres originarios de los *calpullis* (Amantla, Xochimanca, Pochtlán, Huacalco) a la nomenclatura mixta cristiana-indígena (El Rosario, San Juan Tlihuaca, San Bartolo Cahualtongo, Santiago Ahuizotla, San Miguel Amantla, San Francisco Tetecala) y, con la urbanización industrial, colonias con referentes fabriles (El Gas, Petrolera, Euzkady, Un hogar para cada trabajador, Trabajadores del hierro).
- En sus actividades diarias: el tiempo cotidiano, antes laxo y determinado por los ciclos naturales, después se organiza por la jornada laboral. Los trabajadores agrícolas comienzan a desarrollar habilidades propias de las fábricas. La composición interna de los hogares también se transforma, la familia disminuye, las prácticas reproductivas de la fuerza de trabajo se modifican (Sheridan, 1991), la mujer comienza a ingresar en los talleres, lo laboral invade lo doméstico no sólo en la relación trabajo-ocio sino también en la proximidad espacial de las naves industriales y fábricas en los barrios y colonias, y en la contaminación industrial resultante (Bazán, 1991).

En suma, en la Ciudad de México, pero sobre todo en Azcapotzalco, se da el paso de lo rural a lo industrial y de éste a lo urbano (Lefebvre, 1983); sólo que no se sucede uno a uno, sino que se superponen e incluso coexisten en la construcción del espacio. Por ello, para el caso de Azcapotzalco es que hemos estado refiriéndonos a una urbanización industrial; es decir, un proceso de desarrollo e intensificación urbana a raíz de la instalación fabril; lo cual es un proceso distinto al de industrialización urbana, donde dicha industria se establece en una infraestructura ya desarrollada, que se dio, en lo general, en la Ciudad de México y en Guadalajara. Y como hemos visto, factores políticos y económicos estructuran —pero no determinan— la vida cotidiana de los sujetos, quienes a su vez reconstruyen en sus prácticas y procesos subjetivos los espacios habitados.

A partir de la década de los setenta, la reconstrucción del espacio rural vía la urbanización industrial ahora pasa por otro proceso de reestructuración totalmente opuesto, la descentralización industrial que ya ha generado un proceso de desindustrialización de la Ciudad de México y, por supuesto, de Azcapotzalco. Dado que en el Modelo de Sustitución de Importaciones la ZMCM fue la que concentró la mayor parte de la dinámica económica, la crisis de dicho modelo afectó principalmente a esta ciudad. Y si este modelo económico benefició el desarrollo urbano, social, político y económico de la Ciudad de México, el nuevo modelo exportador y de apertura comercial dentro del marco de las políticas neoliberales lo afectarían notablemente.

Así como la transformación del Modelo de Sustitución de Importaciones afectó de manera central a la delegación Azcapotzalco por la urbanización industrial, el proceso de descentralización de la manufactura transforma especialmente a dicha delegación, aunque presenta matices diferentes a lo que en general pasa en la ZMCM, pues el descenso de la actividad manufacturera es relativa y hay varios proyectos de revitalizar los parques industriales. En los últimos 20 años, la zona industrial de Azcapotzalco ha presentado importantes transformaciones en el número de sus unidades, personal ocupado, remuneraciones y tipo de industria que concuerdan con las tendencias de dispersión industrial y de concentración de servicios en la ZMCM. Tal vez uno de los cambios más importantes y particulares dentro de la delegación es el cambio de industrias de la transformación por industrias manufactureras, ya que resulta más barata su importación. Con ello se ha dado una reorientación de algunos rubros de la actividad industrial, por otros dedicados al comercio, servicios y vivienda, propiciando condiciones de desempleo y migración de la población por pérdida de empleo. A pesar de ello, Azcapotzalco conserva su estrecha relación industrial con los municipios de Tlalnepantla y Naucalpan, y con el corredor industrial Cuautitlán Izcalli en el Estado de México (Moctezuma, 2006; Duhau y Giglia, 2008; PDDA, 2006).

A pesar del franco decrecimiento industrial, la delegación Azcapotzalco aún conserva el 40 por ciento del uso del suelo industrial del Distrito Federal; aportando el 15.04 por ciento del empleo industrial productivo y tiene áreas con proyectos de desarrollo, tales como el extrasto de Ferrería, los Almacenes Nacionales de Depósito y la Terminal de Carga de los Ferro-

carriles de Pantaco, las cuales, en conjunto, suman cerca de 150 hectáreas, las que destinadas a proyectos de uso de alta tecnología y servicios darían cabida a cerca de 20 mil empleos adicionales y aún es destino de viaje para un sector específico de población trabajadora de la Zona Metropolitana del Valle de México. Esta condición se refleja en la movilidad de la población en el norte, registrando las delegaciones Azcapotzalco y Gustavo A. Madero, en conjunto, el 12 por ciento de las trayectorias (PDDA, 2006: 8).

Desde el año 2000 se han puesto en marcha siete proyectos de parques industriales de los cuales cuatro se concentran en Azcapotzalco: el *Cluster Vallejo*, el Tecnoparque Azcapotzalco —presentado por la Asociación de Industriales de Vallejo, Coparmex y Canacintra— el Parque Tecnológico Educativo Milenio Ferrería y uno más en Cuitláhuac. Con estos parques industriales, proyectados durante el sexenio foxista, se pretende darle un giro a Vallejo para pasar de la manufactura a la maquila de electrónica.<sup>8</sup> Así mismo, en 2007, se construyó una planta de distribución y maquila del corporativo Procter & Gamble, “con una inversión de 100 millones de dólares y cerca de 2 mil empleos temporales y permanentes”.<sup>9</sup>

Así, las áreas industriales ocupan actualmente 722.6 hectáreas aproximadamente, siendo las más importantes del Distrito Federal, representando en extensión, ligeramente superior, la quinta parte del territorio de Azcapotzalco (21.70 por ciento). Los polígonos se ubican en la colonia Industrial Vallejo con 377,087 hectáreas y en las unidades territoriales San Salvador Xochimanca, Coltongo, Santo Tomás, San Martín Xochináhuac, Santa Inés, Santo Domingo, Ampliación Petrolera, Industrial San Antonio, San Miguel Amantla, San Pablo Xalpa, San Juan Tlihuaca, así como las diseminadas por todo el territorio que, en conjunto suman 344.73 hectáreas (PDDA, 2006: 15).

Según datos del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM), las empresas con un número de trabajadores de entre 300 y 500 o más, se concentran en grandes zonas industriales como Vallejo, con excepción de empresas como Compañía Hulera Tornel, S.A. de C.V., que cuenta, para 2007, con un número aproximado de 1,759 trabajadores y se encuentra en el barrio de Santa Cruz Acayucan, frente al pequeño fraccionamiento industrial de Santa Lucía. Empresas con entre 100 y menos de 300 trabaja-

<sup>8</sup>*La Jornada*, 2 de febrero de 2002 y 13 de febrero de 2002.

<sup>9</sup>*La Jornada*, 1 de septiembre de 2007.

dores se encuentran distribuidos en el resto de colonias y barrios. Destacamos lo anterior porque resulta interesante que las empresas medianas y pequeñas que no pertenecen a las zonas industriales establecidas circundan dichas zonas incorporándose (o invadiendo) a los pueblos, barrios y colonias vecinas. A ello hay que agregarle las bodegas y almacenes que están diseminados en zonas habitacionales, además del gran número de enormes tractocamiones de carga de uno y hasta dos cajones estacionados que obstruyen las calles y avenidas del lugar. Otro grave problema subyacente al decrecimiento fabril es el abandono de viejas plantas industriales, las cuales se convierten en focos de contaminación industrial, como ya lo habíamos comentado antes, o se rentan como bodegas para distribuir mercancía importada (*Cfr.* Hiernaux-Nicolas, 1998; Moctezuma, 2006: 334).

La estructura espacial de Azcapotzalco es muy interesante. La delegación se ha caracterizado por entremezclar en su territorio tres tipos fundamentales de espacios urbanos: a) viejos pueblos y barrios (originalmente ganaderos y agrícolas) que fueron absorbidos por el desarrollo urbano e industrial, entre ellos San Miguel Amantla, Santiago Ahuizotla; San Pedro Xalpa, San Andrés y El Barrio de San Andrés; b) colonias obreras desarrolladas durante el proceso de industrialización entre 1930 y 1950, como la Reynosa Tamaulipas, El Arenal, Clavería, y c) grandes unidades habitacionales desarrolladas entre las décadas de los setenta y los ochenta, como El Rosario, Tlaltitlco, Presidente Madero y Miguel Hidalgo, por mencionar algunas.<sup>40</sup> Resulta interesante cómo estos distintos espacios (pueblo y barrios, colonias y unidades habitacionales) urbanos se entrelazan con fronteras difusas. Asimismo, las unidades habitacionales se entretejen con pueblos y barrios tradicionales y con colonias más urbanizadas como es el caso, al centro oriente, de las unidades habitacionales San Juan Tlihuaca y Rosendo Salazar, las cuales están al interior del que fuera el pueblo San Juan Tlihuaca, la primera al norte y la segunda al sur. También nos encontramos con antiguos barrios que han sido totalmente absorbidos por el territorio industrial. Tal es el caso del barrio de las Salinas, Santa Cruz de las Salinas y el barrio de Huautla de las Salinas, que prácticamente han desaparecido salvo por algunos callejones en medio del complejo industrial de Vallejo.

<sup>40</sup>Sheridan, 1991: 16-17; Nieto, 1997: 72-123; Moctezuma, 2006; Duahu y Giglia, 2008.

Es evidente que Azcapotzalco atraviesa por una transición entre el retroceso y abandono de su condición industrial y el rescate de la misma, mediante la reestructuración de su planta industrial. Resulta interesante que esta situación de deterioro económico manifieste otros signos que van más allá de la esfera productiva, el aumento de la delincuencia y la marginalidad en las zonas industriales y periféricas a éstas, bodegas y pequeñas fábricas diseminadas por toda la delegación, que aún cuando siguen operando, es evidente su descuido; numerosos tractocamiones que invaden calles y espacios urbanos de vivienda; y una enorme refinería que se impone no sólo por su presencia física, sino por su presencia química contaminante. Estas imágenes urbanas, si bien son imponentes para el forastero, muy posiblemente sean cotidianas para los residentes, recordando su pasado industrial y su desarrollo incierto.

Es difícil estimar la decadencia o no de la vigencia y funcionalidad fabril de Vallejo a simple vista. Si bien es cierto que no tenemos un punto de referencia visual del auge industrial de hace tres décadas, la heterogeneidad entre los diferentes tipos de industria, a juzgar por su apariencia, es muy contrastante: por una parte hay unas cuantas industrias saludables y con una estética moderna, caracterizadas por un acceso visual a la planta y las oficinas, con fachadas bien pintadas y libres de *graffiti*, con amplios jardines verdes y bien cuidados, personal de vigilancia en las entradas y un flujo regular de personal interno y proveedores. Muestra de ello son las fábricas Siemens —con varias plantas en la zona—, Helvex, Nokia, Vitro y el tecnoparque, por señalar algunas.

Por otra parte, están las viejas fábricas activas, muchas de ellas enormes y totalmente amuralladas con bardas de más de tres metros de alto, que evocan los tiempos de la gran industria. El ejemplo más representativo lo es la legendaria fábrica de cables de acero y cobre Condumex, pero también hay otras que, aunque de menor tamaño, tienen también este aspecto totalmente cerrado, podemos contar a Pepsico, Sabritas, Gamesa, Cemex, Azor, Maizoro, Procter & Gamble y Wyeth, entre otras.

También encontramos otras fábricas, descuidadas, pero aún en actividad, muchas de ellas carecen de nombre, algunas tienen jardines descuidados o altas bardas descoloridas, un claro ejemplo de ello es una gran fábrica, sin nombre, que se encuentra en la esquina de la Calzada Vallejo y Poniente 128, la cual parece ser que sólo es utilizada una fracción de la misma, tam-

bién podemos contar a Cosméticos Mara —nos enteramos del nombre adentro de la empresa—, la acerera Formacero o la fábrica Koblens, entre muchas otras. También hay que considerar pequeñas fábricas y almacenes que están dispersos en toda la zona industrial. Por último, numerosas fábricas abandonadas con cristales rotos, paredes cubiertas por inteligibles graffiti, cortinas metálicas y tubos de aire acondicionado totalmente oxidados y con montículos de basura orgánica y fierros retorcidos en sus patios.

Todas estas edificaciones fabriles están distribuidas de manera heterogénea entre las enormes manzanas divididas por las amplias calles y viejas vías de tren prácticamente en desuso —aunque un par de veces nos tocó observar el paso del tren entre las fábricas, probablemente para recoger basura y metales viejos—. Así conviven empresas aún vigorosas y otras totalmente vacías o en espera de ser rentadas como bodegas. Conforme explorábamos Vallejo, pudimos reconocer entre trabajadores que entraban o salían de trabajar (entre las 16:00 y las 18:00 horas), ya sea en solitario, pares o numerosos grupos —como los empleados de Gamesa, Femsa o los de Procter & Gamble—, los que salían a comer, también en pequeños grupos; otros empleados, a juzgar por la vestimenta, aparentemente mandos medios o profesionistas —nunca se les vio con los obreros, por cierto— y los desempleados, con sus papeles en la mano, deambulando en las calles.

A pesar de estos problemas, Azcapotzalco sigue siendo la principal zona industrial de la Ciudad de México, en tanto producción como en ingresos y población ocupada, y la caprichosa distribución entre pueblos urbanizados, barrios, colonias y unidades habitacionales aún se entrelaza con fronteras difusas. Los jóvenes de Azcapotzalco podrían estar inmersos en un espacio urbano que dista mucho de ser homogéneo, es posible que la disputa que se da a nivel institucional entre reestructurar la industria de la región o continuar con su deterioro, también se presente en el joven al momento de iniciar la búsqueda de su trabajo.

## EXPERIENCIA OBRERA

Entre los jóvenes obreros entrevistados, la relación espacial con el trabajo resultó ser capital para la comprensión de su actividad laboral. Las difusas fronteras entre el espacio doméstico y barrial con el industrial “naturali-

zan” el trabajo fabril como la opción más inmediata para laborar justo después de terminar los estudios de secundaria. Varios de los entrevistados referían cómo desde la infancia recuerdan los ruidos y olores de las fábricas cercanas, así como el ir y venir de los obreros —ya describimos brevemente los espacios industriales y urbanos líneas más arriba—. Crecían y convivían en estos entornos fabriles, los cuales conforman el escenario cotidiano de su trayectoria vital. La presencia cercana de los centros de trabajo hace de las fábricas el referente laboral inmediato en los jóvenes de Azcapotzalco. Esto no se debe sólo a su cercanía espacial y biográfica (en tanto la convivencia con estos entornos desde su niñez) sino también a la construcción de redes de familiares, vecinos y amigos que permiten una inserción laboral directa a estos lugares.

La inserción laboral de los jóvenes en las zonas industriales cercanas ha sido motivada precisamente por los amigos o familiares que ya laboraban ahí o, en el peor de los casos cuando necesitaban empleo, sólo acudían a dichas zonas. Diego, uno de los entrevistados, nos relataba al respecto: “pues sólo era cosa de darme una vuelta por Vallejo a ver qué encontraba, o preguntarles a los trabajadores que andaban por ahí si sabían si había algún trabajo o algo. Casi siempre había vacantes como ayudante general, por eso no me preocupaba”.

Es interesante destacar que aún con la importante caída del empleo manufacturero en México y en el Distrito Federal, en Vallejo las ofertas de empleo para puestos de ayudantes generales son relativamente abundantes según lo pudimos constatar en los recorridos por esta zona industrial. En un cuidadoso recorrido podían encontrarse algunas vacantes, sobre todo como ayudantes generales, y en menor medida, como auxiliares de almacén o transportistas. No obstante, dicha oferta es muy errática. Un día se exhiben vacantes y al día siguiente ya están ocupadas, o en empresas donde no había puestos disponibles, en cuestión de días ya comenzaban a solicitar personal. Asimismo, desempleados que recorrían las calles de Vallejo señalaban que “hay que estar tocando puertas y preguntando en las fábricas a los trabajadores, porque luego sí hay chamba, aunque no tengan los carteles”. Esta fluctuación de empleo en la zona obliga a los desempleados regresar a la zona varias veces a la semana.

Hay que destacar que Azcapotzalco, a diferencia de otras delegaciones de la Ciudad de México, sólo cuenta con dos pequeñas plazas comerciales, un solo cine y muy pocos cafés y restaurantes, de tal forma que el mercado de trabajo más abundante y directo lo conforman las zonas industriales y las fábricas diseminadas entre las colonias. Además de la *oferta espacial del mercado de trabajo*, los referentes familiares, de vecinos y amigos que trabajan en las fábricas, influyen en la elección del trabajo, pues ofrecen un mayor conocimiento de las actividades y las condiciones de trabajo.

Otro factor espacial que determina la incorporación en la actividad fabril son las *ventajas pragmáticas* que tiene vivir cerca de las factorías. El ahorro al no gastar en el transporte público (a pie o en bicicleta son los medios más comunes para desplazarse al lugar de trabajo, en los casos de mayor distancia, sólo basta un camión), ni tampoco en alimentos, ya que es posible regresar a comer al hogar y de nuevo a la fábrica. Por las mismas razones hay también una mayor disposición de tiempo, poder levantarse más tarde que los compañeros que viven más lejos (conocimos muchos trabajadores de Vallejo y San Antonio que residen en Tlanepantla, Ecatepec, Cuautitlán y otros municipios del Estado de México, y que tienen que cubrir distancias de hasta hora y media), regresar más temprano a la casa y disponer de mayor tiempo libre para el descanso o el ocio. En el caso de las obreras, este componente de economía del tiempo es de gran importancia para el cuidado de los hijos y la atención del esposo.

El arraigo territorial a la delegación que los entrevistados expresaban también es de destacarse. Se les preguntó si les gustaría cambiar de domicilio y un importante número de ellos respondió que no, que ahí habían nacido y que no les interesaba cambiar. Ahí tenían a su familia y su trabajo, no veían la necesidad de cambiarse. Si bien podrían desplazarse a otra colonia, no lo harían a otra delegación ni a un estado vecino. Uno de los obreros entrevistados pasó un tiempo trabajando en la fronteriza ciudad de Tijuana; sin embargo, nunca se interesó por cruzar la frontera para trabajar en Estados Unidos, nos decía: "Ahora sí que es de uno ¿no? El querer es poder, aquí se puede si uno quiere, pero si uno es huevón... ¿no? [donde sea será huevón, le respondió] pues sí, la verdad ¿no?".

Así pues, la relación espacial cotidiana entre el trabajo y el entorno barrial está entre cruzada por varias dimensiones: la biográfica, en tanto

los imaginarios contruidos desde la infancia sobre los espacios cotidianos. La pragmática, en cuanto a la comodidad y ahorro que les ofrece tener empleo constante cerca del hogar y la referencial en cuanto a la constitución de redes sociales que permiten un rápido acceso a las vacantes fabriles.

Si bien la construcción de la experiencia laboral desde el ángulo espacial ofrece ventajas notables, las condiciones de trabajo dentro de la fábrica están muy lejos de ser favorables para los trabajadores. La oferta de trabajo en las zonas industriales de Azcapotzalco está compuesta predominantemente por puestos de “ayudante general”. Esta vacante, la más baja en la jerarquía del trabajo industrial, es de gran flexibilidad, pues el obrero es entrenado en distintas habilidades y a capricho es transferido de una actividad a otra.<sup>41</sup> El salario mensual<sup>42</sup> va de los 2,500 pesos (mexicanos) a los 3,200 en las empresas mejor pagadas, con una jornada de ocho horas diarias; sin embargo, el minúsculo salario los obliga a cubrir jornadas de hasta 12 horas diarias para satisfacer las necesidades diarias. En su mayoría, se rolan los turnos; es decir, un día es jornada nocturna, al siguiente vespertina y al siguiente diurna, lo cual resulta ser muy desgastante para el trabajador. Los sindicatos son de protección y los obreros entrevistados nos decían que no conocían a los delegados sindicales y que tampoco habían sido convocados para alguna asamblea.

A partir de las narraciones de los obreros entrevistados, la actividad de trabajo cotidiana es percibida por ellos como muy monótona y aburrida: llenar envases plásticos de cosméticos líquidos, introducir propaganda en bolsas de frituras, atornillar, soldar circuitos, etcétera; y en otros casos —sobre todo en el caso de los hombres—, muy intensivas y con alto riesgo para la salud, fundición de metales a altas temperaturas, envasado de alta precisión de productos químicos y farmacéuticos, carga de pesados cables de cobre, entre otros. No pocas veces nos refirieron los trabajadores de haber sufrido accidentes y enfermedades derivadas de la actividad laboral. Una de las obreras entrevistadas, Alicia, después de trabajar un corto periodo en Vallejo se empleó en una tienda de ropa, pero cerró a los pocos

<sup>41</sup>Esto lo pudimos constatar cuando ingresamos a varias empresas, so pretexto de emplearnos, y nos explicaron en qué consistía las actividades del ayudante general.

<sup>42</sup>Aquí nos referimos al salario mensual, pero la paga es usualmente semanal (entre 500 y 620 pesos mexicanos a la semana), lo cual es visto por los obreros como ventajoso, pues sus necesidades son inmediatas y no tienen ni el tiempo ni el dinero como para ahorrar.

meses de haber ingresado y tuvo que regresar al trabajo fabril porque “en estos trabajos no te piden experiencia, y pues es más fácil que pueda entrar (...) envaso y etiqueto los productos (...) es un trabajo fácil, pero muy aburrido, con mucha gente chismosa”. Alicia rechaza la idea de seguir siendo obrera, porque “quiere superarse, ser mejor, no quedarse en lo mismo”. En contraste, Luis, un joven obrero de 19 años que lo obligaron a trabajar porque embarazó a su novia, sacaba y cortaba los rollos de tela de 12 máquinas en una fábrica a la esquina de su casa: “me gustaba mucho porque ahí sí me traían en chinga (...) no me gusta aburrirme porque me da hueva y me salgo (...) y las maquinotas estaban bien grandotas, bien chidas, aunque luego no había trabajo y me ponían a limpiar, y me aburría mucho”.

Y si bien en la mayoría de los casos cuentan con la seguridad social elemental: seguro médico, aportaciones para vivienda y vales de despensa, pudimos notar importantes cambios en las ya de por sí precarias condiciones de trabajo. Empresas de Vallejo —Gamesa y Sabritas, por señalar algunas de las más importantes— han comenzado a emplear personal por contrato temporal (contratos de un solo mes por un cuatrimestre o menos), trabajo por hora o por cuota de producción y contratos vía tercerización a través de agencias de empleo externas. Ello como respuesta a la aguda caída de la producción manufacturera a nivel nacional. Esta flexibilización en los mecanismos de contrato han afectado sensiblemente a las madres trabajadoras. Para ellas, a pesar de los bajos salarios que se pagan en las fábricas, la seguridad social, la estabilidad en el empleo y los horarios fijos eran una gran ventaja en comparación con otros empleos en el sector de servicios —a su juicio, mucho más inestable y con horarios caprichosos—, ya que podían organizar y planear el cuidado de los hijos y las actividades del hogar.

El caso de Vanessa, una obrera de la colonia Coltongo, a una cuadra al sur de Vallejo, comenzó a trabajar en las fábricas vecinas “...porque en las empresas buenas no te permiten quedarte mucho tiempo, como tres meses o por contrato (...) y más que nada por el seguro, porque ya tenía a mis hijos”. Preguntamos que cómo había marcado el trabajo obrero su vida, a lo que nos respondió: “...pues será que ya me acostumbré, pero sí busco otra cosa, como superarme (...) pues ahorita como está la situación pues ahora sí que en lo que sea, pero después sí me gustaría seguir estudiando [terminar tu prepa], sí, para conseguir algo mejor (...) si me quedo en un

trabajo como esos [se refiere al sector servicios] y si mi hijo se enferma, ¿a dónde corro? Ya me ha pasado. Y quiero sacar mi casa, muchas cosas (...) ora, en una tienda de ropa, pues es prácticamente hasta el domingo, y eso también es una desventaja". Otra entrevistada, Yessica, de 25 años y con preparatoria trunca se lamentaba de la misma situación. Se sentía imposibilitada de trabajar porque no encontraba un empleo flexible que le diera el tiempo suficiente para atender a sus dos hijos. En los trabajos de medio tiempo no contaban con Seguro Social, necesario para sus hijos, y en las fábricas donde sí tenía esta prestación eran muchas horas y no podía cuidar de sus hijos. Esta situación la frustraba mucho.

Estos testimonios expresan muy bien articulación de la familia con el trabajo es uno de los acontecimientos que más influyen en el ingreso al trabajo obrero. En una importante mayoría de los entrevistados, el ingreso al mundo laboral fabril se da al término de la educación secundaria y al embarazo del primer hijo —y el sucesivo matrimonio—. Nos referimos a hombres y mujeres que tienen su primogénito entre los 16 y 18 años. Ello los orilla a truncar sus estudios de bachillerato y trabajar en puestos de muy baja calificación (la secundaria es el mínimo requerido para trabajar como ayudante general) con pocas posibilidades de ascenso. Y si bien algunos terminan sus estudios secundarios y bachilleratos en escuelas "abiertas" o en el Sistema de Educación para Adultos, muy pocos han logrado cambios notables en sus tempranas trayectorias laborales. Con todo ello, son sobre todo las mujeres las que más se lamentan de su condición obrera, pues tiene que lidiar con la doble jornada laboral más la jornada de trabajo doméstico que les es impuesta por su situación de madre y esposa. Le preguntamos a Vanessa: "[¿Qué te hace feliz?]... que mis hijos estén bien y yo estar bien con ellos, que toda mi familia esté bien... [¿qué es lo que más te preocupa?]... pus no tener a dónde llegar, ahorita sí tengo, mañana quién sabe, mi mamá no me va a durar toda la vida".

## CONCLUSIONES

El paso del trabajo fabril al de servicios —y a la inversa— conlleva cambios importantes en la percepción que se tiene del trabajo. Por una parte, tenemos a trabajadores que sienten que los servicios son aburridos, de poca calificación, con horarios flexibles que entorpecen otras actividades

—familiares y/o de ocio—, y que requieren de ciertas habilidades como la simpatía y el trato con las personas, cualidades que no creen tener. El compañerismo y solidaridad en la fábrica, en oposición al estrés y constante competencia en los servicios es otro factor que marca una diferencia para nuestros entrevistados. Además de la importante valorización que se hace de la protección social, en un cálculo donde es preferible tener un menor sueldo pero con prestaciones que lo inverso, sobre todo entre los y las jóvenes trabajadores con hijos.

Por otra parte, es interesante que aquellos que están conformes con el trabajo fabril no se sienten preocupados por encontrar otro empleo. Sin problemas entran y salen como ayudantes generales, sin preocuparse por obtener un trabajo distinto. Más que un orgullo obrero, pareciera que nos enfrentamos ante un pragmatismo obrero, en un entorno fabril con una vieja tradición obrera en decadencia. Es decir, el trabajo industrial es lo más fácil de conseguir, está cerca del hogar, requiere de poca escolaridad y no es necesario tener experiencia de trabajo. Con ello no queremos dar a entender que estos jóvenes sean mediocres, sino más bien que el entorno espacial y los ámbitos familiar y educativo privilegian lo fabril por encima de otras oportunidades, dándole centralidad. La experiencia de trabajo en Azcapotzalco tiene lugar en la fábrica y en el hogar. Sin embargo, también se da una percepción opuesta, sobre todo en las mujeres. Existe desprecio por el trabajo obrero, como algo mediocre, monótono, esclavizante y sin futuro. Una condición de la que habrá que luchar para superarla, una presencia de la condición obrera por oposición y negación (Bonfil, 1987). Situación difícil, cargada de sentimientos de impotencia, pues pareciera que la educación, los hijos y el mismo espacio se impone y determina el trabajo fabril si bien no como la única opción, sí como la más factible. Pareciera que entre los residentes de Azcapotzalco existe de manera latente un destino obrero que hay que aceptar o superar. Con todo, pareciera que hay una relativa aceptación (o acaso resignación) casi natural de las condiciones del trabajo fabril: bajos salarios, trabajo extenuante y monótono, jornadas que requieren de horas extras para aumentar el sueldo, ausencia total de sindicatos u otras organizaciones. Eso es lo que hay, se acepta o se deja.

Es evidente que la experiencia del trabajo obrero tiene una importante carga de género. Para los varones, la iniciación laboral con la entrada a la

paternidad se da casi de manera simultánea, e incluso, para los jóvenes no padres, el trabajo les prepara para su paternidad. Esta iniciación doble, casi ritual, construye su masculinidad de una forma tradicional y, más que ser un camino de la adolescencia a la adultez, pareciera ser el paso del niño al hombre. Ser obrero contribuye a una construcción de sí como el hombre fuerte, rudo, proveedor, trabajador y sin preocupaciones. En el caso de las mujeres, aun cuando los entrevistados relataban mayorías femeninas en las fábricas, ser obrera se contrapone a ser madre. Hay en estas trabajadoras un sentimiento de frustración y de negación del futuro por su actividad en la manufactura. La fábrica les garantiza protección social para sus hijos, pero no una mejora real de su situación social, entonces ¿qué hacer? En los jóvenes entrevistados existe una oposición entre el estudio y el trabajo. Rara vez se logra la simultaneidad entre ambas actividades, ya sea porque no se tienen los recursos para seguir estudiando o porque no se tiene el tiempo debido al trabajo. Esto genera un conocido círculo vicioso, pues al no poder continuar con sus estudios, quedan constreñidos al mercado como ayudantes generales, y este puesto no genera ni los ingresos ni las condiciones para seguir estudiando. Máxime cuando se tienen esposa(o) e hijos a quienes alimentar. Este círculo vicioso puede llevar a la exclusión social, pues las oportunidades de superar su condición se cancelan mutuamente.

¿Se puede ser madre, padre, obrero, obrera y joven al mismo tiempo? La mayoría de nuestros entrevistados sí se identifican como jóvenes, pero no es algo que estuviera en cuestión, pero al narrar su experiencia previa al trabajo, sí diferenciaban tajantemente su juventud, caracterizada como “andar en el desmadre, en las fiestas, sin trabajar, sin preocupaciones”. También toman su distancia respecto a los otros jóvenes (hermanos y amigos). Esos chavos despreocupados que no piensan en su futuro. No cabe duda que estos trabajadores relacionan directamente el trabajo con la madurez y la responsabilidad, pero ello no los opone a su visión de lo que es joven. En todo caso, su condición juvenil parece estar más dada por su edad y su salud que por sus prácticas culturales o de ocio. La experiencia obrera nos ha revelado una compleja articulación entre el trabajo, la educación, la familia y el entorno barrial. Lejos de darse una relación de causalidad directa, nos encontramos con una articulación multifactorial orientada fundamentalmente por el trabajo. Así, el trabajo sigue siendo la columna

vertebral en la constitución de la vida, dotando de sentido la acción de los sujetos y de la necesaria identidad que permite una comprensión de una compleja realidad social. Con ello, el trabajo deja de ser solamente la actividad productiva para convertirse en un articulador trascendente en la vida de las personas. Ello nos exige una mirada amplia que permita comprender la vida cotidiana en toda su complejidad.

#### FUENTES CONSULTADAS

- ABDALA, Ernesto, Claudia Jacinto y Alejandra Solla (coords.) (2005), *La inclusión laboral de los jóvenes: entre la desesperanza y la construcción colectiva*, Montevideo, CINTERFOR-OIT.
- ALEXIM, Joao Carlos (2006), *Relaciones de trabajo, empleo y formación profesional* (Trazos de la formación, 31), Montevideo, CINTERFOR/OIT, p. 190.
- BAZÁN, Lucía (1991), *Vivienda para los obreros. Reproducción de clase y condiciones urbanas*, México, CIESAS.
- BONFIL, Guillermo (1987), Comentario a la ponencia "Notas acerca de la cultura obrera", en Victoria Novelo (coord.) "Coloquio sobre cultura obrera", *Cuadernos de la Casa Chata*, núm. 145, México, CIESAS.
- CASTRO POZO, Maritza Arteaga (2007), "La construcción juvenil de la realidad. Jóvenes mexicanos contemporáneos", tesis de doctorado en ciencias antropológicas, México, UAM.
- CAMARENA, Rosa María (2004), "Los jóvenes y el trabajo", en Emma Liliana Navarrete López (coord.), *Los jóvenes ante el siglo XXI*, México, Colegio Mexiquense.
- CUEVAS PERUS, Marcos (2006), "La juventud como categoría de análisis sociológico", *Cuadernos de investigación*, México, UNAM.
- DE LA GARZA, Enrique (2006), "¿Hacia dónde va la teoría social?", en Enrique de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología*, México, UAM-Anthropos.
- \_\_\_\_\_ (2007), "Los estudios laborales en América Latina al inicio del siglo XX", *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, núm. 61, otoño.
- \_\_\_\_\_ (1986), "La investigación sobre la base obrera un balance preliminar", en *Nueva antropología*, vol. VIII, núm. 29, México.
- \_\_\_\_\_ (1989), *Un paradigma para el análisis de la clase obrera*, México, UAM-I.
- \_\_\_\_\_ (1992), "Reestructuración productiva, estatal y de los sujetos-obreros en México", en Enrique de la Garza (coord.), *Crisis y sujetos sociales en México*, México, Miguel Ángel Porrúa.
- \_\_\_\_\_ (1992), "Los sujetos sociales en el debate teórico", en Enrique de la Garza (coord.), *Crisis y sujetos sociales en México*, México, Miguel Ángel Porrúa.

- Delegación Azcapotzalco (2006), *Programa de Desarrollo Delegacional de Azcapotzalco 2006-2009* (PDDA, 2006-2009), México.
- DUHAU, Emilio y Ángela Giglia (2008), *Las reglas del desorden. Habitar la metrópoli*, México, UAM-A, Siglo XXI Editores.
- ESTRADA, Margarita (1990), *Heterogeneidad y calificación entre los obreros de Azcapotzalco*, México, CIESAS.
- FEIXA, Charles (1998), *El reloj de arena. Culturas juveniles en México*, México, SEP/CIEJ.
- GARABITO BALLESTEROS, Gustavo (2007), *Construcción de sentido del trabajo e identificación con la empresa McDonald's*, tesis de maestría, México, UAM-I.
- Gobierno del Distrito Federal (2000), *Breviario de Azcapotzalco*, México, GDF.
- \_\_\_\_\_ (2007), *Programa General de Desarrollo 2007-2012*, México, GDF.
- \_\_\_\_\_ (2007a), *Ciudad de México, Crónica de sus delegaciones*, México, GDF.
- GUZMÁN GÓMEZ, Carlota (2004), *Entre el estudio y el trabajo. La situación de los estudiantes de la UNAM que trabajan*, México, UNAM-CRIM.
- HIERNAUX-NICOLÁS, Daniel (1998), "La economía de la Ciudad de México en la perspectiva de la globalización", en *Economía, Sociedad y Territorio*, año/vol. 4, núm. 004, julio-diciembre, Colegio Mexiquense, A.C., OIT.
- HIGGINS, Niall O' (2001), *Desempleo juvenil y política de empleo. Una perspectiva global*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- HOGGART, Richard (1990), *La cultura obrera en la sociedad de masas*, México, Grijalbo.
- IBÁÑEZ SCHUDA, Sergio (2005), *El trabajo visto por los jóvenes chilenos. Un análisis de las representaciones sociales de los jóvenes urbanos populares* (Trazos de la Formación, 25), Montevideo, Cinterfor/OIT.
- Instituto Mexicano de la Juventud (2002), *Encuesta Nacional de la Juventud, 2000*, México, IMJ.
- \_\_\_\_\_ (2005), *Encuesta Nacional de la Juventud, 2005. Resultados Preliminares*, México, IMJ.
- JACINTO, Claudia (coord.) (2004), *¿Educar para qué trabajo? Discutiendo rumbos para América Latina*, Buenos Aires, Ediciones La Crujía, Red Edtis.
- LEFEBVRE, Henri (1983), *La Revolución Urbana*, Madrid, Alianza.
- LINDÓN, Alicia (1999), *De la trama de la cotidianidad a los modos de vida urbanos. El valle de Chalco*, el Colegio de México, Colegio Mexiquense.
- \_\_\_\_\_ (2006), "Cotidianidad y espacialidad: la experiencia de la precariedad laboral", en Camilo Contreras y Adolfo Narváez (2006), *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacios de vida*, México, Colef, Plaza y Valdés, UANL.
- MACHADO PAIS, José (2007), *Chollos, chapuzas, changas. Jóvenes, trabajo precario y futuro*, México, Anthropos, UAM-A.
- MOCTEZUMA BARRAGÁN, Pablo (2006), *Azcapotzalco, globalización e identidad*, México, Noriega Editores.

- MORCH, Sven (1996), "Sobre el desarrollo y los problemas de la juventud", *Jóvenes, Revista de estudios sobre la juventud*, Cuarta Época, año 1, núm. 1, México, SEP/CIEJ.
- MUÑOZ IZQUIERDO, Carlos (2004), "Implicaciones de la escolaridad en la calidad del empleo", en Enrique Pieck (coord.), *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*, México, Universidad Iberoamericana, Cinterfor/UNICEF/Conalep/IMJ.
- NAVARRETE LÓPEZ, Emma Liliana (coord.) (2004), *Los jóvenes ante el siglo XXI*, México, Colegio Mexiquense.
- NICOL, Eduardo (1996), *Psicología de las situaciones vitales*, México, FCE.
- NIETO CALLEJA, Raúl (1997), *Ciudad, cultura y clase obrera. Una aproximación antropológica*, México, Conaculta-UAM.
- NOVELO, Victoria (comp.) (1999), "Historia y cultura obrera", *Antologías Universitarias*, México, CIESAS-Instituto Mora.
- \_\_\_\_\_ (1984), "La cultura obrera. Una contrapropuesta cultural", en *Nueva Antropología*, vol. vi, núm. 23, México.
- PÉREZ ISLAS, José Antonio et al. (coords.) (2008), *Teorías de la juventud. La mirada de los clásicos*, México, UNAM-Porrúa.
- PIECK, Enrique (coord.) (2004), *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social*, México, Universidad Iberoamericana, Cinterfor/UNICEF/Conalep/IMJ.
- RAVELO BLANCAS, Patricia y Sergio G. Sánchez Díaz (2006), "Debate en torno a las culturas laborales (o de cómo dejamos de hablar de cultura obrera)", ponencia en el Primer Coloquio Internacional de Antropología Social y Cultural (modelos, temas y corrientes contemporáneas), organizado por la Licenciatura en Antropología Social, México, ENAH, 19 al 21 de julio.
- SALLES, Vania (1999), "El trabajo, el no trabajo: Un ejercicio teórico-analítico preliminar desde la sociología de la cultura", en Enrique de la Garza, *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, CLACSO, ASDIUA.
- SCHÜTZ, Alfred (1973), *Fenomenología del mundo social. Introducción a la sociología comprensiva*, Buenos Aires, Paidós.
- SHERIDAN PRIETO, Cecilia (1991), *Espacios domésticos. Los trabajos de la reproducción*, México, CIESAS.
- THOMPSON, Edgar Palmer (1977), *La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra: 1780-1832*, dos tomos, Barcelona, Laia.
- VILLANUEVA, Minerva (1990), *Obreros urbanos: pasado social e incorporación a la industria*, México, CIESAS.
- WELLER, Jürgen (2005), *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*, Bogotá, CEPAL, GTZ, mayo.
- WILLIS, Paul (1988), *Aprendiendo a trabajar, cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*, Madrid, Akal Universitaria.

## Sobre los autores

### *Yutzil Cadena Pedraza*

Maestra en Estudios Sociales, línea de conocimiento en Estudios Laborales en la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Actualmente es estudiante del doctorado en Ciencias Antropológicas por la misma institución. [yutzilcadena@hotmail.com](mailto:yutzilcadena@hotmail.com)

### *Enrique de la Garza*

Profesor-investigador titular de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Doctor en Sociología por el Colegio de México. Posdoctorados Universidad de Warwick, Inglaterra y en Berkeley, California, Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, Nivel III. Línea de investigación: Trabajos no Clásicos, Relaciones industriales y relaciones laborales, Modelos productivos, Procesos de trabajo y sindicatos. Obtuvo el Premio Nacional de Ciencias y Artes en 2009, en el campo de Historia, Ciencias Sociales y Filosofía. Es especialista en los temas: Teoría social y metodología. [egt57@hotmail.com](mailto:egt57@hotmail.com)

### *Gustavo Garabito Ballesteros*

Doctor en Estudios Laborales en el posgrado de Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Profesor-investigador de la Universidad de Guanajuato, campus León. Líneas de investigación: Trabajo, jóvenes y vida cotidiana. [gustavogarabito@gmail.com](mailto:gustavogarabito@gmail.com)

### *José Luis Gayosso*

Doctor en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Sus líneas de investigación abor-

dan temas como: Trabajo Informal, Espacio urbano, Identidad y acción colectiva. Actualmente realiza un posdoctorado en la Universidad Autónoma de Querétaro.

*Marcela Hernández Romo*

Profesora-investigadora de la maestría y doctorado en Estudios Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Doctora en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales por la misma casa de estudios, y maestra en Sociología Industrial y del Trabajo por la Universidad Autónoma de Aguascalientes. Cuenta además con estudios de posdoctorado en la Universidad de Berkeley, California. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel II. Sus líneas de investigación son: Empresas, empresarios, toma de decisiones, cultura y subjetividad empresarial y laboral y en relaciones laborales. Mahernan6@gmail.com

*Fernando Herrera Lima*

Es maestro en Sociología del Trabajo y doctor en Ciencias Antropológicas por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa, así como licenciado en Relaciones Internacionales por el Colegio de México. Actualmente trabaja como profesor-investigador de tiempo completo en la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Sus líneas de investigación son: En torno al trabajo y migración, La acción sindical en la industria automotriz y La cuantificación del sindicalismo mexicano. ffl49@yohoo.com.mx

*Harry Katz*

Decano en la Universidad de Cornell en Relaciones Industriales y Laborales. Doctorado en Ciencias Económicas por la Universidad de California, Berkeley. Su investigación se centra en las nuevas estructuras de las relaciones obrero-patronales en Estados Unidos. Experto en las relaciones laborales en la industria automotriz. hck2@cornell.edu

*Marco Antonio Leyva Piña*

Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco. Pertenece al área de investigación "Clases sociales y reproducción social" de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Ha desarrollado investigación en el sector del transporte, en

especial en el sector aéreo. Su actual investigación se enfoca en el sindicalismo magisterial y en cuestiones de educación popular. marcolp2000@yahoo.com.mx

*Yolanda Massieu Trigo*

Doctora-investigadora de tiempo completo en la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco. División de Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Relaciones Sociales, Especialista en los temas: Agro mexicano, Modernización agrícola, Estructura agraria, Biodiversidad y sustentabilidad, Globalización y Estrategias empresariales en la agricultura. yola\_massieu@hotmail.com

*Raúl Nieto Calleja*

Doctor en Ciencias Sociales. Especialidad en Antropología. Profesor-investigador de tiempo completo, en el Departamento de Antropología, Área de Cultura de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Sus principales líneas de investigación son: Antropología urbana y del trabajo. rnc@xanum.uam.mx

*Celso Ortiz Marín*

Profesor en la Universidad Autónoma Indígena de México. Doctorado en Estudios Sociales y Laborales, estancia posdoctoral en el posgrado de Ciencias en Ciencias Agrarias, Departamento de Sociología Rural (Universidad Autónoma de Chapingo). Sus líneas de trabajo son: Mercado de trabajo agrícola, organizaciones étnicas de trabajadores agrícolas, prevención social y participación comunitaria. Miembro del Sistema Sinaloense de Investigadores y Tecnólogos. ortizcelso@hotmail.com

*Santiago Pichardo Palacios*

Maestro y doctor en Estudios Sociales, línea de conocimiento en Estudios Laborales en la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Líneas de investigación: Estrategias empresariales, relaciones laborales e identidad. sanpasc@gmail.com

*Leticia Pogliaghi*

Doctora en Estudios Sociales, con concentración en Estudios Laborales, por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Líneas de investigación: Trabajo, identidad, acción colectiva, educación, subjetividad, jóvenes. lpogliaghi@gmail.com

*Ulises Revilla López*

Doctor en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Estancia posdoctoral en el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, investigación sobre migración indígena de mixtecos a California desde 1998, los temas que ha desarrollado son: Música y danza, Organizaciones de migrantes indígenas en México y Estados Unidos, Trabajadores agrícolas mixtecos mercados de trabajo agrícola en California. ulises.revilla@gmail.com

*Rolando Salinas*

Doctorado en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Profesor-investigador de tiempo libre de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Querétaro. Líneas de investigación: Estudios de empresas y empresarios, Desarrollo industrial y política pública, Relaciones laborales y Contratación colectiva. Actualmente es posdoctorante por la Universidad de California, Los Ángeles. Javier.salinas@uaq.mx

*Sergio Sánchez Díaz*

Doctor por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. Profesor-investigador de tiempo completo, titular C, líneas de investigación: Antropología urbana y del trabajo. sads542@yahoo.com.mx

*Paul Thompson*

Profesor de la Universidad de Strathclyde, certificado de posgrado de Educación con distinción, Bolton Facultad de Educación, doctorado por la Universidad de Liverpool. Teórico del proceso de trabajo, línea de investigación: Proceso de trabajo y la organización. p.thompson@strath.ac.uk

*Giovanna Torres*

Profesora-investigadora de la Facultad de Sociología de la Universidad Veracruzana en Xalapa, Veracruz. Maestría y doctorado en Estudios Sociales, línea de Estudios Laborales por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Representante Zona Sur de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET) 2011-2013. Sus líneas de investigación son: Redes y estrategias empresariales, Relaciones laborales, subjetividad y cultura laboral. giovannatt@hotmail.com

*Nick Wailes*

Universidad de Sydney, Australia, en Trabajo y Estudios Organizacionales. Master en Filosofía por la Universidad de Auckland, Nueva Zelanda, en el área de estudios administrativos y relaciones laborales. Profesor de la Escuela de Negocios de la Universidad de Sydney. Temas de investigación: Innovación, tecnologías y cambios organizacionales. [wailles@unsw.au](mailto:wailles@unsw.au)

