



CENTRO DE ESTUDIOS SOCIOLOGICOS

Doctorado en Ciencia Social con especialidad en Sociología

Promoción 2006-2010

“Prácticas sociales y derechos laborales en el sector de la construcción de
vivienda en México”

Tesis para optar el grado de Doctora en Ciencia Social

con especialidad en Sociología

que presenta:

Soledad Aragón Martínez

Director: Minor Mora Salas

México, D.F.

Enero de 2012

A mi hij@, por esperar

A Edu, por su amor sin antifaz

A mis padres y hermanos, por existir

Agradecimientos

Haciendo una analogía de lo que en esta tesis se investigó, mis agradecimientos los elaboré imaginándome que ésta fue una *obra de construcción*. La obra por fin se terminó. Seguramente requeriré, en una etapa posterior, valorar sus cimientos y mejorar sus acabados. Como un trabajador me dijo: “Una vivienda nunca se termina de mejorar, siempre aparecen detalles”.

Lo primero que se necesita para construir una obra es financiamiento. Agradezco al Conacyt el otorgamiento de la beca que me permitió cursar el doctorado y realizar esta investigación. También le doy gracias a la Fundación Carolina, por brindarme una beca que me permitió realizar una estancia doctoral en el QUIT (Centro de Estudios sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo) de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Una vez que se tiene el financiamiento, se diseña y construye la *obra*. Para ello se requiere mano de obra calificada. En esta experiencia requerí el apoyo de *maestros* en el oficio de la investigación, que me orientaran y enseñaran de manera minuciosa el proceso de construir una tesis. Mi mayor agradecimiento es para mi director de tesis, Minor Mora. Le agradezco su apoyo, compromiso, interés, paciencia y capacidad para transmitirme su conocimiento. Debo reconocer que sus observaciones siempre fueron con el ánimo de que la obra quedara lo mejor posible y aunque en algunas ocasiones me dolieron, nunca dejaré de agradecerle. Salir de su cubículo con nuevas preguntas, era una muestra de que la construcción iba por buen camino. Igualmente le doy gracias por su disponibilidad y tomar con buen humor mi incorporación del vocabulario de los trabajadores. ¡Gracias, Minor, por el “aguante” y por construir conmigo esta obra!

Tanto Orlandina de Oliveira como Carmen Bueno, fueron también grandes maestras en este proceso.

A Orlandina debo agradecerle sus acertadas observaciones y motivarme para seguir adelante. Su sonrisa dulce, pero a la vez la firmeza en sus comentarios, así como su pasión por la investigación, contribuyeron a mi entusiasmo y a no dejar inconclusa esta obra.

Un agradecimiento especial es para mi maestra Carmen Bueno. Ella, con su amplio conocimiento en el tema, su solidez académica y su calidez como persona, me ayudó a desentramar y entender la complejidad de mis hallazgos. La maestría de Carmen consiste en su capacidad de transmitir el oficio haciendo sentir al aprendiz de investigación que se puede llegar a concluir una obra.

A mis otros maestros, que formaron parte del Seminario de tesis, les agradezco sus atinados comentarios. Particularmente a Fernando Cortés le agradezco sus observaciones y compartir su conocimiento metodológico, el cual me ayudó a comprender que el proceso de investigación es como un espiral, en el que uno siempre “va y viene” y se está en un constante proceso de aprendizaje. Como alguien dijo: “tomar clases con Fernando Cortés significa un antes y un después”. Ahora lo entiendo.

Otro *maestro* que contribuyó en esta obra fue el Dr. Fausto Miguélez. A él le agradezco haberme aceptado en el QUIT de la Universidad Autónoma de Barcelona, interesarse por mi investigación, asesorarme y compartir conmigo su conocimiento sobre el tema. Agradezco también a Isabel, asistente del QUIT, sin su eficiente gestión, siempre con una sonrisa, no hubiera sido posible mi estancia en ese Centro.

Sin duda, los *maestros* que mejor me aleccionaron para entender la complejidad de la construcción de esta obra, fueron los trabajadores de la construcción. Ellos tienen perfectamente claro lo que para mí es tan complejo. No tengo cómo agradecerles sus múltiples charlas, la convivencia juntos, su ingenio, su buen humor a pesar de que trabajan intensamente, nuestras comidas juntos, sus piropos, que siempre me hacían reír y hasta me motivaban para ir a “la obra”. Como dice Joaquín Sabina: “suspira porque la piropoee un albañil”. ¡Gracias a todos mis trabajadores!

A lo largo del proceso de construcción de una obra, se establecen diversas redes. Algunas con lazos tan fuertes que perduran en el tiempo. Mis redes de amigos son invaluable, por ello les agradezco haberme acompañado en este proceso.

A las chicas: Lu, Fio, Ili, Faby, Gaby, Melbis y Kary, les agradezco la solidaridad, las charlas, las risas, la complicidad por la mutua desesperación, el apoyo a distancia, las ocurrencias feisbukeras y, sobre todo, les agradezco la amistad que hemos construido. Particularmente le doy gracias a Lu por haberse convertido en mi confidente y amiga.

Con Demetrio establecí un lazo de amistad irrompible. A él le agradezco su complicidad y solidaridad.

A mi amigo Tomás Natividad, le agradezco haberme compartido su amplio conocimiento sobre las instituciones laborales en México, su apoyo, respeto, confianza y sincero cariño.

A mi gran amigo Aldo Reyes, por su apoyo en el último tramo de la construcción. Sin su ayuda esta obra estaría desconfigurada. Nuestras puntadas y códigos compartidos hicieron más llevadera la presión tesista. Él sabe que “le pagué de más y por adelantado”, con la mirada celeste que ahora lo acompaña.

A los amigos que formaron “mi familia multicultural” en mi estancia en Barcelona, porque con su amistad se hizo menos fuerte la tristeza de estar lejos de la familia. La adopción de “mis hermanitos”, Sandra y Roger, ha sido una de las cosas más lindas de mi paso por el viejo continente. ¡Os echo de menos!

Un agradecimiento inconmensurable es para mi familia.

Sin el amor y apoyo de mis padres esta obra y yo nos hubiéramos colapsado en múltiples ocasiones. ¡Ellos son mis maestros en la vida!

Gracias a mi mamá por ser una verdadera “todóloga”. La capacidad que tiene para hacer mil cosas a la vez y siempre brindar apoyo y cariño, me ha enseñado que “las cosas salen” y que todo esfuerzo tiene su recompensa. A su lado también he aprendido la importancia de valorar a las personas que queremos y que aún están con nosotros. ¡Mamá, gracias por tu amor!

A mi papá le agradezco su apoyo, respeto, amistad, hacerme reír a carcajadas y brindarme sus brazos, esos que hasta el día de hoy son los únicos en los que me siento protegida.

Carlos y Fabiola, mis hermanos, merecen un agradecimiento especial, porque por priorizar la elaboración de esta obra, en muchas ocasiones no les dediqué el tiempo que ellos me pedían y dejé de lado su linda compañía. Sé que entenderán que es un proceso más que tenía que terminar, pero que con todo y mis presiones, siempre contarán con mi amor.

A mi familia de Monterrey. A mis suegros y cuñados les agradezco su apoyo y haberme aceptado como parte de su familia. A Doña Veva y a Don Landeros les agradezco su cariño sincero y la motivación que siempre me brindaron. Sus constantes llamadas para saber “¿cómo va la tesis?” y “¿cómo estás de salud?” me sacaban siempre una sonrisa.

Mi amor, Edu, merece el más profundo agradecimiento. Por estar en mi vida, llenarla de mariposas, compartir sueños conmigo y porque juntos estamos formando una familia. La transparencia de su amor y su irreemplazable compañía, hicieron más llevadera la construcción de esta obra. Le agradezco también su apoyo intelectual, su interés por la sociología, ir a las librerías y regresar con algo nuevo para mí: “esto te puede servir para tu tesis”, “salió la nueva novela de Marías”, “éste es el libro del que Villoro habló en clase”. Amor, no sabes cuánto agradezco que me hayas elegido como tu compañera y que juntos caminemos rodeados de proyectos, ilusiones y momentos felices. ¡Te amo profundamente!

Finalmente, quiero agradecerle a una criaturita, sin este agradecimiento esta tesis simplemente no sería mía. A mi Tadeo le agradezco su compañía, paciencia, cariño, lealtad y miles de besos. Le agradezco infinitamente a esta criatura de cuatro patitas, porque sin nuestras caminatas, sin su mirada tierna, sin su amor siempre fiel, no hubiera podido superar el estrés que muchas veces me generó hacer esta obra. Tadeo fue el único –menos mal que no habla- que nunca me dijo: “¿cuándo terminas?”, “¿te falta mucho?”, “¿qué te dijo Minor?”, “¡échale ganas!”. En cambio, siempre me hacía fiesta cuando entraba a casa y me llenó de mimos y cariño durante esta etapa. Ahora mismo que escribo estas líneas, lo tengo recostado a mi lado, mirándome como si supiera que por fin terminé esta obra. ¡Gracias, Tadeito!

Índice

Índice.....	1
Introducción	1
1. La importancia de estudiar el sector de la construcción	2
2. Principales características del empleo en el sector de la construcción	4
2.1. Condiciones de trabajo.....	6
2.2. Perfil del trabajador.....	11
3. Alcances y límites de esta tesis	14
4. Estructura de la tesis	15
Primera parte.....	17
EL DISEÑO DE LA OBRA	17
Capítulo I	19
Modelo teórico metodológico.....	19
1. El punto de partida.....	19
2. Preguntas de investigación e hipótesis	28
3. Modelo analítico y conceptos ordenadores	30
4. Ámbitos de observación y análisis	40
5. Las obras estudiadas	47
6. Técnicas de recopilación de información	48
6.1. Entrevistas.....	49
6.2. Observación.....	55
6.3. Revisión documental	56
Comentario final	57
Segunda parte	59
LA ESTRUCTURA BÁSICA E INTERMEDIA	59
Capítulo II	61
“La organización del trabajo en la construcción de vivienda”	61
Introducción	61
Estructura del capítulo	63
1. Particularidades de la construcción	63
1.1. La inmovilidad del producto y la producción in situ	64

1.2.	Particularidades de la organización del trabajo	65
1.3.	Etapas en la construcción de vivienda	66
2.	Caracterización de la organización del trabajo	67
2.1.	Estructura laboral y jerarquías de mando	67
2.2.	Estructura laboral: estatus y poder	70
3.	Proceso y organización del trabajo	76
4.	Conclusiones	90
Capítulo III	101
“Entre lo tradicional y lo moderno: las relaciones laborales en la construcción de vivienda”	101
1.	Formas de reclutamiento y contratación de mano de obra	102
2.	Condiciones de trabajo	118
2.1.	Tipo tradicional o autoconstrucción	119
2.2.	Tipo residencial.....	124
2.3.	Tipo moderno	128
3.	Conclusiones	147
Tercera parte	153
LOS SERVICIOS	153
Capítulo IV	155
“La debilidad institucional y su efecto en el incumplimiento de derechos laborales”	155
Introducción	155
1.	Costos de cumplimiento vs incumplimiento en los hechos	158
1.1.	Normas referentes a las relaciones de trabajo	158
1.2.	Modalidades de prestación de los servicios y normas que regulan el despido	162
1.3.	La subcontratación e intermediación	167
2.	Baja probabilidad de detección: el papel de la Inspección del Trabajo	169
2.1.	Los problemas de diseño.....	169
2.2.	Problemas de implementación.....	177
3.	Costos de incumplimiento: el desempeño de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje... 179	
3.1.	Problemas de diseño.....	180
3.2.	Problemas de implementación.....	182
3.3.	La conciliación como medida para agilizar los juicios.....	187
4.	El sindicalismo y la contratación colectiva en el sector de la construcción.....	193

4.1.	La dinámica sindical	195
4.2.	Los problemas de origen	197
4.3.	¿Sindicalismo de protección patronal o extorsión de seudolíderes?	198
5.	El débil y segmentado modelo de institucionalidad laboral	201
5.1.	La posición de los actores	202
6.	Conclusiones	204
Cuarta parte	211
LA MANO DE OBRA	211
Capítulo V	213
El trabajador de la construcción en su espacio laboral.....		213
Introducción	213
1.	Perfil y trayectoria laboral del trabajador de la construcción	215
1.1.	Perfil del trabajador	216
1.2.	Principales características de la trayectoria laboral	221
1.3.	Lo inestable de las trayectorias y la capacidad de adaptación del trabajador	228
2.	La socialización laboral como espacio de aprendizaje	230
2.1.	La cotidianidad en la obra	231
2.2.	“La comida es sagrada”	232
2.3.	“Juntos pero no revueltos”	237
2.4.	“Ya llegó la güerita”	238
2.5.	“Trabajo en la construcción, pero soy electricista, no albañil”	241
2.6.	“No chille, no sea marica”	247
2.7.	“Los derechos se ganan”	248
2.8.	“A todo el que falta se le va anotando su letra en la frente”	252
3.	Redes sociales, confianza y aprendizaje del oficio: los recursos del trabajador	254
3.1.	Las redes sociales.....	255
3.2.	La confianza	261
3.3.	Aprendizaje del oficio	265
4.	Conclusiones	269
Quinta parte	275
LOS ACABADOS	275
Conclusiones.....		277

Bibliografía	293
Anexo 1	302
Anexo 2	308
Anexo 3.	311
Anexo 4	317
Anexo 5.	320

Índice de Cuadros

Cuadro No. 1 Asalariados en la construcción respecto al total nacional	5
Cuadro No. 2 Condiciones de trabajo en el sector de la construcción (2009)	8
Cuadro No. 3 Condiciones de trabajo en el sector de la construcción según tamaño del establecimiento (2009)	10
Cuadro No. 4 Perfil del trabajador de la construcción (2009)	12
Cuadro No. 5 Perfil del trabajador de la construcción según tamaño del establecimiento (2009)..	13
Cuadro No. 6 Ámbitos de observación y análisis.....	46
Cuadro No. 7 Trabajadores entrevistados.....	51
Cuadro No. 8 Estructura laboral de los obreros de la construcción de vivienda.....	68
Cuadro No. 9 Características principales de la organización del trabajo en tres tipos de obras de construcción de vivienda.....	96
Cuadro No. 10 Cumplimiento de prestaciones laborales a los obreros de la construcción. Vivienda tradicional.....	123
Cuadro No. 11 Cumplimiento de prestaciones laborales a los obreros de la construcción. Vivienda residencial	126
Cuadro No. 12 Cumplimiento de prestaciones laborales a los obreros de la construcción. Vivienda moderna (tamaño mediano)	132
Cuadro No. 13 Cumplimiento de prestaciones laborales a los obreros de la construcción. Vivienda moderna (tamaño gigante)	143
Cuadro No. 14 Relaciones laborales en tres tipos de obras de construcción de vivienda.....	152
Cuadro No. 15 Prestaciones laborales	160
Cuadro No. 16 Indemnizaciones legales	165
Cuadro No. 17 Perfil de los trabajadores entrevistados	219
Cuadro No. 18 Trayectoria laboral albañiles	224
Cuadro No. 19 Trayectoria laboral de los trabajadores con otros oficios.....	226
Cuadro No. 20 Tipo de red social en cada cuadrilla de trabajadores	256

Índice de Esquemas

Esquema No. 1 Modelo Teórico.....	39
Esquema No. 2 Modelo de observación y análisis.....	45
Esquema No. 3 Estructura laboral tradicional del trabajador de la construcción	71
Esquema No. 4 Organización del trabajo tipo tradicional.....	78
Esquema No. 5 Organización del trabajo tipo residencial	80
Esquema No. 6 Organización del trabajo tipo moderno.....	86
Esquema No. 7 Reclutamiento de mano de obra y contratación en la obra tradicional	105
Esquema No. 8 Reclutamiento de mano de obra y contratación en la obra residencial.....	108
Esquema No. 9 Reclutamiento de mano de obra y contratación en la obra moderna (mediana). 113	
Esquema No. 10 Reclutamiento de mano de obra y contratación en la obra moderna (gigante). 116	
Esquema No. 11 Proceso de Inspección.....	208
Esquema No. 12 Modelo segmentado de institucionalidad laboral para el trabajador de la construcción	209

Índice de Gráfico

Gráfica No. 1 Evolución del empleo en la construcción. Asalariados (2000-2009)	6
Gráfica No. 2 Demandas en las Juntas Especiales de la JLCyADF (2001-2009)	183

*Así como algunas máscaras dicen más que el rostro en que se apoyan,
en un país sin brújula los andamios pueden ser más expresivos que las construcciones.*
Juan Villoro

Introducción

“Los más de 1, 200 trabajadores que se encuentran actualmente en las obras de la nueva sede del Senado tienen turnos de 12 horas, ganan menos de 2 mil pesos a la semana y no cuentan con ninguna prestación social o seguro de vida.” Así inicia una nota periodística de la Ciudad de México¹. Esta noticia refleja dos problemas. El primero, la amplitud de la precariedad del empleo en el sector de la construcción. El segundo, que esta situación se ha vuelto tan natural, que incluso en la construcción del edificio del Senado se violan las leyes laborales. Explicar cómo se llegó a este punto constituye el propósito principal de esta tesis.

El objetivo central de esta investigación es analizar los factores que contribuyen a explicar por qué en el sector de la construcción existe un bajo nivel de cumplimiento de derechos laborales y por qué esto no parece ser un problema para los diversos agentes involucrados: trabajadores, patrones, empresarios, dirigentes sindicales y funcionarios de las instituciones laborales.

Para lograr este objetivo se estudiaron cuatro ámbitos de la realidad que se relacionan entre sí y que estarían explicando la precariedad laboral en el sector de la construcción y su persistencia a lo largo del tiempo. Estos ámbitos son: 1) la organización productiva, 2) las relaciones laborales, 3) las instituciones laborales y, 4) la socialización laboral del trabajador.²

El análisis de estos ámbitos se elaboró de manera comparativa en cuatro obras de construcción de vivienda: obra de tipo tradicional o autoconstrucción, obra residencial de lujo, obra de interés social de tamaño mediano, obra de interés social gigante. La finalidad de estudiar diversas obras fue indagar si en las distintas formas de construir vivienda persisten las prácticas sociales – relaciones laborales, organización del trabajo y socialización laboral- más tradicionales o bien si se observan prácticas nuevas y en ambos casos analizar cuáles son las implicaciones que tiene en el nivel de incumplimiento de derechos laborales. Otro nivel de comparación fue el de los

¹ <http://www.eluniversal.com.mx/notas/761882.html>

² En el capítulo metodológico se explica detalladamente cada una de estos ámbitos.

trabajadores, con el fin de ser lo más incluyente posible y dar cuenta de la heterogeneidad de la mano de obra en este sector, se entrevistaron trabajadores de distintos oficios y categorías ocupacionales³.

1. La importancia de estudiar el sector de la construcción

Una de las primeras preguntas que surgió al iniciar esta investigación fue ¿Por qué estudiar el sector de la construcción? Son varias las respuestas a esta pregunta. En primer lugar, surge del interés de dar seguimiento a una investigación que anteriormente realicé y que se centró en analizar cómo el modelo de instituciones laborales vuelve más vulnerable al trabajador de la construcción. Aquí se responderán preguntas que en aquella investigación quedaron abiertas.

En segundo lugar, consideramos que la industria de la construcción tiene una gran importancia en términos económicos y de empleo en México (véase cuadro 1). A pesar de dicha importancia, son escasos los estudios sociológicos que se han realizado sobre el empleo en este sector, tal y como se reseña en el capítulo metodológico de esta tesis.

Una tercera razón de la importancia de estudiar este sector es que tradicionalmente el empleo ha tenido rasgos que hasta hace algunas décadas eran considerados atípicos: inestabilidad, falta de prestaciones laborales, flexibilidad en sus diversas dimensiones, ausencia de contrato escrito, cambio constante de lugar de trabajo y de patrón. Esta situación nos ofrece un campo privilegiado para la observación de las implicaciones de lo que se consideraban excepcionales formas de contratación y que con las transformaciones en el mercado de trabajo se han extendido cada vez más a otros sectores de actividad. Es decir, las características del empleo en la construcción permite concebir a este sector como un área de interés estratégico para el estudio de las tendencias generales del mercado de trabajo y sus consecuencias, en la medida en que la precariedad laboral resulta aquí más nítida que en otros sectores.

Precisamente el concepto de *empleo precario*, que en esta investigación utilizamos para caracterizar el trabajo en la construcción, se puso en boga a partir de las transformaciones acaecidas en el mercado de trabajo en las últimas tres décadas y que derivaron en una tendencia

³Para un mejor detalle de los tipos de obra, los informantes clave entrevistados y el criterio de selección en ambos casos, véase el capítulo metodológico.

hacia una mayor flexibilidad en las relaciones de trabajo, ya sea debido a reformas a la legislación –como ha ocurrido en otros países de América latina- o por la vía de los hechos –debido a una débil presencia sindical y de los sistemas de aplicación y vigilancia de la legislación, como es el caso mexicano-. Este fenómeno, como menciona Carnoy (2000), es de alcance global y tiene como consecuencia la reorganización del trabajo en torno a la gestión descentralizada, la individualización del trabajo y el empleo a corto plazo y a tiempo parcial. En general, el empleo se ha vuelto más precario y los puestos de trabajo se han concentrado en el sector informal. Además, las empresas modernas traspasaron el costo del ajuste y la inestabilidad a las empresas pequeñas y a los trabajadores independientes (Stallings y Peres, 2000:17).

Varios autores (Lindenboim *et al*, 2000; Rodgers, 1989; Guerra, 1994; Klein y Tokman, 2000), con algunas variaciones en los indicadores que estarían conformando el concepto de *empleo precario*, coinciden en que este término hace alusión a un proceso de deterioro de las condiciones de trabajo, como resultado de los procesos de reestructuración económica y productiva ocurridos a nivel global. Otros autores, como Castel (2003) mencionan que el empleo precario expresa una ruptura del vínculo entre el trabajo asalariado y la ciudadanía, lo que implica que el capital se exima de brindar a la fuerza de trabajo un conjunto de protecciones sociales, de forma tal que la inseguridad laboral se vuelve uno de los rasgos principales en la relación entre el capital y el trabajo. En esta misma línea, Mora (2010) señala que lo precario se establece respecto a la posibilidad que ofrece el ejercicio de los derechos laborales, entendidos en un sentido amplio como derechos sociales. Para este autor, con el concepto de empleo precario se busca mostrar cómo se erosiona la dimensión de la ciudadanía social cuando el trabajo se concibe básicamente como una mercancía y el empleo se sujeta a procesos de desregulación que impiden a los trabajadores ejercer sus derechos básicos (Mora, 2010:45). Por su parte, Reygadas (2011), recuperando a Rodgers (1989), Guerra (1994) y Mora (2006) identifica cuatro dimensiones principales de la precariedad laboral: 1) inestabilidad en el empleo, 2) desprotección e incumplimiento de derechos laborales, 3) deficiencias en la seguridad social y las prestaciones asociadas al trabajo, 4) bajos salarios. En términos generales, en esta investigación recuperamos esas dimensiones y le agregamos la *ausencia de instancias de representación de los trabajadores*, para demostrar que el empleo en la construcción es precario.

Cabe reiterar que si bien el concepto de *empleo precario* se tornó recurrente hace algunas décadas en tanto es útil para caracterizar las tendencias actuales del mercado de trabajo, su contenido ya formaba parte de los rasgos característicos del empleo en la construcción⁴. Por ello, consideramos que el sector de la construcción es un campo interesante de estudio, ya que permite captar, primero, que en algunos sectores de actividad la precariedad laboral no necesariamente es resultado de las transformaciones estructurales del mercado de trabajo, que inciden también otros factores que van más allá de los aspectos macroeconómicos y que generan que la precariedad laboral se torne cotidiana y natural. Segundo, que sólo en los trabajadores recaen las consecuencias de la precariedad. Ellos han tenido que adaptarse a cambios en la forma de producir, implementar estrategias que les permitan mantenerse empleados y hacerse de recursos que los habiliten para movilizarse en un mercado de trabajo caracterizado por la inestabilidad.

Finalmente, consideramos que el estudio de la situación laboral del trabajador de la construcción permite mostrar la debilidad del modelo de institucionalidad laboral mexicano. Este modelo es inviable para trabajadores que tienen empleos caracterizados por la inestabilidad, cambio constante de patrón, concentración en micro empresas y relaciones laborales que se fundan en lazos sociales. Características que anteriormente eran consideradas atípicas, pero que cada vez más se reproducen en diversos sectores de actividad.

2. Principales características del empleo en el sector de la construcción

La industria de la construcción es uno de los sectores más importantes dentro de la economía de un país y tiene una doble función. Por un lado, permite satisfacer una de las necesidades más esenciales de la población: la vivienda, así como otras correspondientes a infraestructuras básicas para el desarrollo, tales como hospitales, escuelas, etcétera. Por otro lado, muchos de los productos de este sector se utilizan como insumos para la producción de otros bienes, servicios o medios de producción, como es el caso de las carreteras, puertos, presas, oficinas, etcétera.

⁴ Coincidimos con Reygadas (2011:33) en que la precarización del empleo es quizás el fenómeno más grave y preocupante de las transformaciones laborales en curso; no obstante, en el caso de América Latina la precariedad laboral no es un fenómeno nuevo: los contextos laborales de la región han sido históricamente muy heterogéneos y en muchos sectores y ramas de la economía ha persistido desde hace tiempo una fuerte precariedad estructural, mientras que el trabajo digno, con buenos salarios, condiciones adecuadas y protección social ha sido más la excepción que la regla.

Debido a esta doble función, el nivel de actividad de este sector se encuentra relacionado de manera estrecha con el nivel de ingresos en la economía (ILO, 1987:3).

Otro factor que vuelve relevante a este sector económico es que adquiere una cantidad considerable de bienes y servicios de otros sectores de la economía, de tal forma que un aumento en las actividades de la construcción conduce a un incremento de la producción y el empleo en las industrias que elaboran insumos básicos para este sector.

En términos de empleo, los datos del cuadro siguiente muestran la importancia de la participación de los asalariados de la construcción a nivel nacional, siendo en promedio, en la década del 2000, de 8.6 por ciento.

Cuadro No. 1

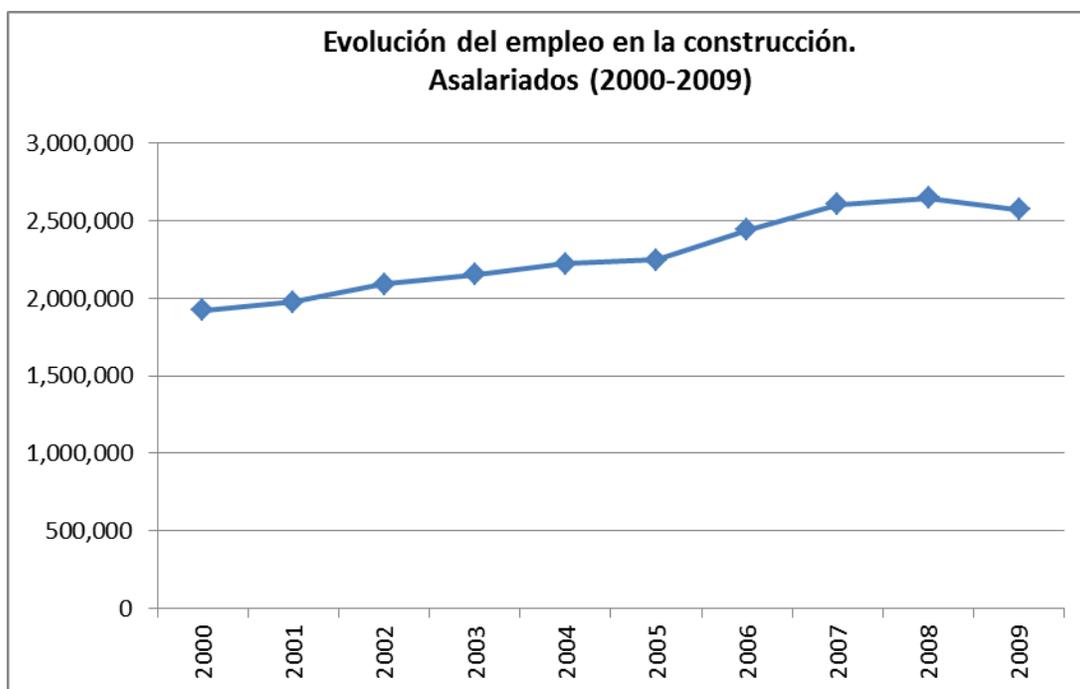
Asalariados en la construcción respecto al total nacional

Año	Total Nacional	Construcción	Construcción respecto al total nacional (%)
2000	24,301,976	1,925,043	7.9
2001	24,270,761	1,978,046	8.1
2002	24,522,028	2,092,438	8.5
2003	24,889,089	2,155,565	8.7
2004	25,617,304	2,223,551	8.7
2005	26,477,359	2,248,291	8.5
2006	27,634,444	2,443,730	8.8
2007	28,250,807	2,605,738	9.2
2008	28,932,598	2,646,469	9.1
2009	28,779,312	2,466,343	8.6

Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE (II trimestre, años 2000-2004) y la ENOE (II trimestre, años 2005-2009).

En cuanto a la evolución del empleo en el sector, la tendencia en los últimos años ha sido de crecimiento constante, aunque con una leve caída en el 2009, como resultado de la crisis, según se muestra en la siguiente gráfica.

Gráfica No. 1



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENE (II trimestre, años 2000-2004) y la ENOE (II trimestre, años 2005-2009).

2.1. Condiciones de trabajo

Los datos respecto a las condiciones de trabajo reflejan la precariedad del empleo en el sector. En el Cuadro No. 2 se muestra que en el 2009 dos terceras partes de los asalariados no tenía ninguna prestación laboral, sólo cinco de cada cien trabajadores contaba con seguridad social y menos de una cuarta parte contaba con seguridad social y otras prestaciones.

Respecto a la jornada laboral, en el 2009 el 44 por ciento de los trabajadores tuvo una jornada laboral que no excedía lo que marca la legislación, laborando de 35 a 48 horas a la semana. Sin embargo, un 40 por ciento tuvo una jornada de más de 48 horas.

Por otro lado, uno de los indicadores que permite mostrar el nivel de formalidad del empleo es la existencia de un contrato escrito, en tanto en éste debe plasmarse la duración del empleo y las condiciones de trabajo, por ende, sirve como garantía para posibles violaciones a los derechos laborales. En el 2009, en este sector, ocho de cada diez asalariados no tenía contrato, lo cual refleja la inestabilidad característica de este sector y revela uno de los rasgos básicos del empleo precario: la incertidumbre laboral respecto a la continuidad en el empleo.

Otra característica del sector de la construcción es que el empleo se concentra en la micro empresa. Más de la mitad de los trabajadores se emplea en unidades productivas de 2 a 5 personas y uno de cada diez trabajadores en establecimientos pequeños, con 6 a 15 trabajadores. La concentración de mano de obra en estas empresas representa un problema, pues tal y como veremos en el capítulo IV de esta tesis, difícilmente son inspeccionadas por las instancias laborales y en caso de detectarse violaciones a los derechos laborales es prácticamente imposible sancionarlas. En contraste con estos datos, sólo uno de cada diez trabajadores se emplea en lo que se considera empresa gigante (251 a más trabajadores).

Finalmente, un aspecto que es crucial en las relaciones laborales y que podría actuar como protección para el trabajador, es la organización colectiva. Al respecto, en el sector de la construcción el nivel de sindicalización es prácticamente nulo, sólo 1% de los trabajadores está sindicalizado y si se consideran los hallazgos de esta investigación, se podría comprobar que, dadas las características del sindicalismo en este sector, los escasos trabajadores que sí forman parte de un sindicato igualmente están desprotegidos⁵.

⁵ Véase el capítulo 4 de esta tesis.

Cuadro No. 2

Condiciones de trabajo en el sector de la construcción (2009)

Total trabajadores asalariados	2,466,343	%
Trabajadores en la empresa		
De 1 a 5 personas	1,384,685	56.1
De 6 a 15 personas	297,702	12.1
De 16 a 50 personas	255,564	10.4
De 51 a 100 personas	104,620	4.2
De 101 a 250 personas	60,955	2.5
De 251 o más personas	241,789	9.8
No especificado	121,028	4.9
Duración de la jornada de trabajo		
No trabajó en la semana	81,830	3.3
Menos de 15 horas	46,241	1.9
De 15 a 34 horas	281,107	11.4
De 35 a 48 horas	1,051,227	42.6
Más de 48 horas	1,003,952	40.7
No especificado	1,988	0.1
Prestaciones sociales		
Sin prestaciones sociales	1,648,518	66.8
Sólo seguridad social	179,549	7.3
Seguridad social y otras	503,781	20.4
Sin seguridad social pero otras	124,880	5.1
No especificado	9,616	0.4
Tipo de contrato		
De base, planta o indefinido	330,293	13.4
Menos de dos meses	15,837	0.6
De dos a seis meses	45,466	1.8
Más de seis meses a un año	28,514	1.2
Hasta el fin de la obra	102,881	4.2
Sin contrato	1,913,830	77.6
No especificado	29,523	1.2
Condición de sindicalización		
Sindicalizado	28,492	1.1
No sindicalizado	2,526,617	98.2
No especificado	16,531	0.6
Disponibilidad de ocupación secundaria		
Si	128,599	5.2
No	2,337,523	94.8
Ingreso por hora	24	
Ingreso mensual	4,609	

Fuente: elaboración propia con base en la ENOE 2009, II trimestre.

Ahora bien, si se observa la información sobre las condiciones de trabajo según el tamaño del establecimiento (Cuadro No. 3), se pueden indicar algunas diferencias importantes en lo concerniente a la precariedad del empleo en el sector. La subocupación, por ejemplo, predomina entre las empresas más pequeñas. No obstante, no se observan diferencias importantes con respecto al pleno empleo o a la sobre ocupación. Ello indicaría que, con relativa independencia del tipo o el tamaño del establecimiento, los trabajadores de la construcción trabajan aproximadamente las mismas horas, observándose incluso un alto nivel de sobreocupación entre los trabajadores que pertenecen a grandes empresas (por ejemplo, el 53 por ciento de los trabajadores en empresas mayores a 250 empleados, trabajan más de 48 horas).

En cuanto a las prestaciones laborales, los datos muestran una mayor heterogeneidad en función del tamaño de las empresas. Mientras que entre las empresas más pequeñas (de uno a cinco trabajadores), más del 90 por ciento de los trabajadores no cuenta con ningún tipo de prestación laboral, este valor disminuye notoriamente entre las empresas más grandes, aunque con una gran variedad entre el número de empleados. Así, 59 por ciento de los trabajadores en empresas de 6 a 15 empleados, tampoco cuenta con alguna prestación laboral, disminuyendo hasta 12 por ciento en el caso de empresas grandes (entre 100 y 250 empleados). A pesar de esta heterogeneidad en la distribución de los datos, la gran ruptura radica entre el micro establecimiento y el mediano. Contar con al menos seis trabajadores, haría que la empresa estuviera dispuesta a otorgar al menos algún tipo de prestación laboral.

La probabilidad de contar con un contrato de trabajo también aumenta a medida que las empresas son más grandes: mientras prácticamente la totalidad de los trabajadores de las pequeñas empresas no cuentan con ningún tipo de contrato, solamente una tercera parte (en promedio) tiene la misma carencia en empresas más grandes.

A pesar de la heterogeneidad observada con respecto a las prestaciones laborales y el nivel de formalidad definido a partir del contrato de trabajo, no se aprecian diferencias significativas en cuanto a los niveles de sindicalización que, como ya se ha visto, es prácticamente inexistente, con relativa independencia del tamaño del establecimiento en el que se trabaje.

Cuadro No. 3

Condiciones de trabajo en el sector de la construcción según tamaño del establecimiento (2009)

Características laborales seleccionadas	Tamaño de la empresa							Total
	De 1 a 5 personas	De 6 a 15 personas	De 16 a 50 personas	De 51 a 100 personas	De 101 a 250 personas	De 251 o más	No especificad	
Total	1,384,685	297,702	255,564	104,620	60,955	241,789	121,028	2,466,343
Jornada laboral (%)								
No trabajó en la semana	4	3	2	2	3	3	2	3
Menos de 15 horas	3	2	1	0	0	0	0	2
De 15 a 34 horas	15	9	5	4	4	6	8	11
De 35 a 48 horas	40	46	51	51	43	38	48	43
Más de 48 horas	38	40	41	43	49	53	40	41
No especificado	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Prestaciones laborales (%)								
Sin prestaciones sociales	93	59	23	17	12	23	39	67
Sólo seguridad social	2	12	16	12	15	12	18	7
Seguridad social y otras	1	19	54	63	68	59	35	20
Sin seguridad social pero otras	3	9	7	7	6	7	6	5
No especificado	0	0	0	1	1	0	2	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Tipo de contrato (%)								
De base, planta o indefinido	1	11	37	43	47	37	24	13
Menos de dos meses	0	1	1	2	3	2	1	1
De dos a seis meses	0	2	6	4	7	5	2	2
Más de seis meses a un año	0	1	3	4	3	5	1	1
Hasta el fin de la obra	0	4	10	16	13	13	8	4
Sin contrato	99	81	41	29	24	36	57	78
No especificado	0	1	2	2	3	2	8	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Sindicalización (%)								
Sindicalizado	0	1	2	2	4	6	2	1
No sindicalizado	100	99	97	98	94	93	93	98
No especificado	0	1	1	0	2	1	5	1
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Ocupación secundaria (%)								
Ocupación secundaria	6	6	3	2	3	4	4	5
Sin ocupación secundaria	94	94	97	98	97	96	96	95
No especificado	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Nivel de ingresos (\$)								
Ingreso por hora	21.4	26.6	31.4	32.9	33.5	31.0	26.7	24.9
Ingreso mensual	3,748	5,057	6,265	6,718	6,883	6,638	5,358	4,686

Fuente: elaboración propia con base en la ENOE 2009, II trimestre.

Finalmente, cabe precisar que los datos presentados corresponden al sector de la construcción en general. Como se analizará a lo largo de esta tesis, esta información coincide con el subsector de vivienda, observándose mejores condiciones de trabajo conforme la obra incrementa su tamaño. No obstante, la información cualitativa nos permitió plantear algunos matices que se irán precisando en los capítulos siguientes.

Asimismo, la mayor cobertura de derechos laborales que se observa en las empresas grandes puede explicarse porque éstas son las encargadas de la construcción de obras públicas, lo cual las hace más “visibles” y por tanto tienen que cumplir con una serie de permisos y requisitos que les exigen diversas instancias como: la Delegación, el Instituto Mexicano del Seguro Social, la Inspección del Trabajo, la Secretaría de Hacienda. Para el caso de la construcción de vivienda, de acuerdo con lo que se pudo analizar en campo, la mayor concentración de obras son realizadas por microempresas. Sólo cuando se trata de construcciones gigantes de viviendas de interés social intervienen las empresas grandes, pero igualmente subcontratando una gran cantidad de empresas medianas y pequeñas, tal y como se muestra en esta investigación.

2.2. Perfil del trabajador

El perfil del trabajador de la construcción se podría definir de la siguiente manera: hombre, joven, con bajo nivel de escolaridad y jefe de hogar. Los datos que se presentan en el cuadro No. 4 corroboran esta información.

El sector de la construcción se caracteriza por ser una actividad masculinizada, el 96 por ciento de los trabajadores son hombres y dado que es una actividad que implica fuerza y condición física, el rango de edad de la mayoría (7 de cada 10 trabajadores) se concentra entre los 20 y 39 años, en contraste con los trabajadores que tienen entre 50 a 59 años de edad, quienes representan una décima parte del total.

Respecto a la escolaridad, la mayoría de los trabajadores tienen un bajo nivel educativo. El 5 por ciento de los trabajadores no tienen instrucción. El mayor porcentaje de trabajadores cursaron

primaria, 16 por ciento inconclusa y una cuarta parte logró concluirla. Otro porcentaje importante se concentra en quienes estudiaron secundaria, el 7 por ciento inconclusa, mientras que un 32% de trabajadores la concluyeron. Por su parte, sólo un 8 por ciento de trabajadores logró acceder al nivel medio y el 7 por ciento al nivel superior.

En cuanto a la posición en el hogar, más de la mitad de los trabajadores son jefes de hogar y treinta de cada cien son hijos. Al respecto es importante mencionar que este sector de actividad se caracteriza por ser una actividad familiar. De acuerdo con la información cualitativa que se obtuvo en esta investigación, pareciera ser que el predominio de la micro empresa responde precisamente a que la empresa es de orden familiar, en la que el padre es el jefe de la empresa y sus hijos y familiares cercanos forman parte de ésta.

Cuadro No. 4

Perfil del trabajador de la construcción (2009)

Total trabajadores asalariados		2,466,343	%
Sexo	Hombre	2,364,279	95.9
	Mujer	102,064	4.1
Edad	14 a 19 años	289,006	11.7
	20 a 29 años	803,169	32.6
	30 a 39 años	632,844	25.7
	40 a 49 años	409,964	16.6
	50 a 59 años	241,054	9.8
	60 años y más	89,351	3.6
	Escolaridad	Sin instrucción	134,223
Primaria incompleta		406,762	16.5
Primaria completa		614,662	24.9
Secundaria incompleta		167,791	6.8
Secundaria completa		783,583	31.8
Nivel medio		193,377	7.8
Nivel superior		163,464	6.6
Posición en el hogar	Jefe	1,343,114	54.5
	Cónyuge	106,992	4.3
	Hijos	786,636	31.9
	Otros	229,601	9.3

Fuente: elaboración propia con base en la ENOE 2009, II trimestre

Si se observa la información por tamaño del establecimiento (cuadro No. 5), los datos muestran que solamente en algunas empresas grandes (de 100 a 250 personas) hay una mayor proporción de mujeres trabajando en la construcción. Con respecto a la edad, son las empresas más pequeñas las que contratan, en mayor cantidad, a jóvenes de 14 a 19 años.

También se observa que, si bien y como se ha dicho, los trabajadores tienen un bajo nivel educativo, a medida que las empresas son de mayor tamaño, la probabilidad de que el trabajador cuente con niveles educativos bajos (sin instrucción a primaria) es menor.

Cuadro No. 5

Perfil del trabajador de la construcción según tamaño del establecimiento (2009)

Perfil de los trabajadores	Tamaño de la empresa							Total
	De 1 a 5 personas	De 6 a 15 personas	De 16 a 50 personas	De 51 a 100 personas	De 101 a 250 personas	De 251 o más	No especificad	
Total	1,384,685	297,702	255,564	104,620	60,955	241,789	121,028	2,466,343
Sexo (%)								
Varones	99	96	89	87	85	92	92	96
Mujeres	1	4	11	13	15	8	8	4
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Grupos de edad (%)								
De 14 a 19 años	15	11	6	5	4	5	8	12
De 20 a 29 años	32	34	35	31	30	29	35	33
De 30 a 39 años	25	26	27	27	27	29	24	26
De 40 a 49 años	15	18	17	19	23	20	17	17
De 50 a 59 años	8	9	11	14	13	13	13	10
De 60 años y más	4	2	4	3	3	4	3	4
No especificado	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Nivel educativo (%)								
Sin instrucción	7	3	3	3	1	3	4	5
Primaria incompleta	20	15	11	9	11	11	14	17
Primaria completa	28	28	19	18	16	18	23	25
Secundaria incompleta	8	7	5	5	6	6	5	7
Secundaria completa	32	34	33	31	31	30	31	32
Nivel medio	5	8	12	14	14	13	9	8
Nivel superior	1	6	18	21	22	18	12	7
No especificado	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100
Parentesco en el hogar (%)								
Jefe de hogar	52	56	57	55	58	62	53	54
Cónyuge	3	5	6	7	8	5	5	4
Hijo	35	31	27	26	24	23	31	32
Otro	9	8	10	12	10	9	11	9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia con base en la ENOE 2009, II trimestre.

En síntesis, el sector de la construcción, según los datos observados para 2009, muestra, a la vez, grandes similitudes y diferencias, cuando la información se controla por el tamaño del establecimiento. Con respecto al perfil del trabajador, las empresas pequeñas son más propensas a contratar trabajadores jóvenes y con niveles educativos más bajos. En cuanto a las características laborales, también son las más pequeñas las que, en mayor medida, incumplen derechos laborales: menos prestaciones sociales, menos contratos de trabajo y niveles de ingresos muchísimo más bajos. No obstante estas importantes diferencias, los niveles de sindicalización son similares, al igual que la jornada de trabajo.

Los datos recién descritos sirvieron como un primer acercamiento para caracterizar al sector de la construcción. En términos generales podríamos decir que los rasgos que distinguen al empleo en el sector de la construcción son los siguientes: inestabilidad, ausencia de contrato de trabajo, incumplimiento de prestaciones laborales y nula representación sindical. La precariedad del empleo y la vulnerabilidad del trabajador de la construcción se agudiza al considerar que la mayoría de los trabajadores están concentrados en micro y pequeñas empresas, las cuales, como mencionamos, agrupan al 70% de los trabajadores del sector.

Volviendo a lo que constituye el centro de nuestra discusión, lo importante es analizar ¿Por qué existe esta precariedad? Si partimos del supuesto de que aún antes de las transformaciones estructurales ocurridas en el mercado de trabajo a nivel global, el empleo en este sector se ha caracterizado por su gran precariedad, resulta relevante explorar el por qué.

3. Alcances y límites de esta tesis

Uno de los alcances de esta investigación es el intento de relacionar diversos factores que estarían explicando la precariedad del empleo en el sector de la construcción. Tomando a la obra de construcción como el espacio de observación y análisis y a los trabajadores como los principales agentes estudiados, en este trabajo se elaboró un análisis de diversos ámbitos que se relacionan entre sí. Primero, logramos hacer una caracterización de la organización del trabajo en cada una de las obras que estudiamos. Posteriormente elaboramos una caracterización del modelo de relaciones laborales que prevalece en la construcción de vivienda. Se analizó también el nivel de protección que ofrecen las instituciones laborales en México. Asimismo, logramos adentrarnos a la cotidianidad laboral de los trabajadores estudiados, indagando en la forma en que día a día, en el

espacio laboral, aprenden normas, valores, formas de comportamiento y cómo viven su situación laboral. Este análisis en su conjunto nos permitió dar una explicación al problema de investigación planteado.

Esta tesis sin embargo, presenta limitaciones. La primera de ellas fue delimitar la investigación sólo al subsector de construcción de vivienda. El tiempo con el que se cuenta para hacer una tesis doctoral no permitió abarcar más subsectores de la construcción y hacer un análisis comparativo entre ellos. Esta ausencia puede superarse en futuras investigaciones.

El segundo límite es no haber elaborado un análisis histórico del sector. Tanto el análisis de trayectorias laborales de los trabajadores entrevistados como la bibliografía que existe sobre el tema, nos brindaron información sobre los antecedentes laborales en el sector de la construcción, sin embargo hizo falta elaborar un análisis histórico minucioso que nos permitiera fortalecer el argumento de que históricamente el empleo en el sector de la construcción ha sido precario.

4. Estructura de la tesis

Siguiendo la analogía de las etapas que componen la construcción de una vivienda, esta *obra* está dividida en cinco partes. En la primera parte: “El diseño de la obra”, presentamos el capítulo metodológico. En él se presentan los objetivos, preguntas de investigación e hipótesis. Asimismo, se explica el esquema teórico que se empleó, se detallan los ámbitos de la realidad que analizamos y se explican minuciosamente las técnicas de recopilación de información.

La segunda parte: “La estructura básica e intermedia”, incluye dos capítulos. En el capítulo dos se analiza la organización del trabajo en cuatro tipos de construcción de vivienda. El objetivo de este capítulo fue caracterizar cada una de las obras estudiadas identificando contrastes y semejanzas. Posteriormente, en el capítulo tres, se estudian las relaciones laborales. Aquí nos planteamos como objetivo identificar las especificidades y los rasgos comunes en cada obra, analizando las prácticas que moldean las relaciones laborales.

Con el análisis de la organización del trabajo y de las relaciones laborales en cada obra estudiada, nos aproximamos a demostrar que en el sector de la construcción prevalece una recurrencia de

prácticas sociales que se reproducen en los diversos tipos de obras y que contribuyen al incumplimiento de los derechos laborales básicos. A partir de ello, una de las preguntas que surgió fue el papel que desempeñan las instituciones laborales frente al incumplimiento de derechos en el sector estudiado. La respuesta la presentamos en la tercera sección de esta obra: “La infraestructura de servicios”. En el capítulo cuatro, que compone esta parte, se analiza el desempeño de la Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal, de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y de los sindicatos del sector de la construcción.

La cuarta sección, denominada: “La mano de obra”, presenta los resultados del capítulo cinco. Aquí nos propusimos analizar el proceso mediante el cual el trabajador de la construcción adquiere conocimiento de normas, valores y formas de comportamiento en su espacio laboral; es decir, su socialización en el trabajo. Para ello nos adentramos a analizar la cotidianidad en la obra y retomar aquellos aspectos que contribuyen a configurar la concepción que tienen del trabajo y de sus derechos laborales.

La última parte, denominada: “Los acabados”, consiste en las conclusiones de esta obra. Éstas se encuentran organizadas conforme a los distintos ámbitos que se analizaron, su interrelación y la solución propuesta al problema de investigación formulado.

“No nos contentamos con hallar hechos, sino que deseamos saber por qué ocurren en vez de lo contrario; y tampoco nos contentamos con establecer conjunciones constantes explicativas de hechos, sino que intentamos descubrir el mecanismo que explica esas correlaciones”.

Mario Bunge
La investigación científica.

Primera parte

EL DISEÑO DE LA OBRA

Capítulo I

Modelo teórico metodológico

1. El punto de partida

Como ya se hizo referencia, el interés por estudiar la situación laboral de los trabajadores de la construcción proviene de una investigación anterior. En esa oportunidad investigué cómo funcionan las instituciones laborales en México y en qué medida contribuyen a contrarrestar la precariedad laboral de este grupo de trabajadores. En los hallazgos se concluye que, en general, existe una débil institucionalidad laboral, pero para los trabajadores de la construcción la desprotección es mayor. Durante el trabajo de campo de ese estudio encontré situaciones y testimonios que me hicieron plantear varias interrogantes para futuras investigaciones. Particularmente me pregunté ¿Cómo afrontan esa precariedad los trabajadores? ¿Por qué pareciera ser que el incumplimiento de derechos laborales se ha naturalizado? ¿Por qué parece que los trabajadores se conforman con esta situación y que incluso no la quisieran cambiar? ¿Cómo se explica que persistan prácticas que contribuyen a la precariedad del empleo? Ahora, con esta tesis, tengo la oportunidad de contribuir a dar una respuesta a estas interrogantes.

La primera tarea que se hizo para empezar a resolver nuestro problema de investigación y plantearnos la mejor forma de resolverlo fue la búsqueda de investigaciones sobre el tema. Lo que encontramos es que en México son escasas las investigaciones que estudian el sector de la construcción, al menos desde una perspectiva más sociológica y menos macroeconómica. A diferencia de la proliferación de estudios que surgieron sobre otras actividades industriales (por ejemplo la automotriz y la maquiladora), el sector de la construcción presenta una situación diversa. Los estudios realizados sobre este sector son tardíos y menos numerosos, aún cuando representa una gran cantidad de empleo y a pesar de reunir condiciones de trabajo particularmente precarias. En efecto, las escasas investigaciones que se han realizado sobre el empleo en este sector dan cuenta de la precariedad laboral que existe, pero no profundizan en explicar los factores que la generan, tal y como se reseña a continuación.

Durante la década de los setenta, en un contexto de crecimiento económico, los estudios laborales centraron su atención en los sectores de actividad dinámicos y que contribuían a generar empleo. En lo que respecta al sector de la construcción, los trabajos de Urquidi (1973) y Germidis (1974) fueron los pioneros. En esos años surgió por parte del gobierno, el interés de implementar un gran proyecto institucional de vivienda para los trabajadores. El Instituto de Fomento Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (INFONAVIT) pretendía ser el instrumento rector de esa actividad. Como promotor de vivienda para el obrero organizado, el proyecto mantenía como uno de sus objetivos, impulsar técnicas de producción que redujeran el precio del producto final. Dicho proyecto, desde la perspectiva de Bueno (1994), pudo ser lo que influyó en el interés por investigar diversas cuestiones de este sector de actividad: la combinación de los factores de la producción, la estructura laboral, las condiciones de trabajo y la organización de los trabajadores.

En ese marco, el trabajo de Víctor Urquidi *et al* (1973) tuvo como propósito calcular la generación de empleo a través de la construcción de vivienda en México. Los autores que participaron en esta investigación analizaron diversos aspectos que afectan la creación de empleo en el sector: los niveles de tecnología, el financiamiento y la introducción de procesos productivos ahorradores de mano de obra. Elaboraron una tipología de la construcción de vivienda y analizaron la generación de empleo en cada uno de los tipos.

Para fines de nuestra investigación se recuperó el trabajo de Urquidi sólo para el análisis general del mercado de trabajo en este sector, pues desde nuestra perspectiva y para los objetivos que nos hemos planteado, este estudio presenta dos grandes limitaciones. Por un lado, sólo se concentra en los factores de generación de empleo y no hace una evaluación de la calidad de éste. Por otro lado, los autores abordan la problemática de la mano de obra como si ésta fuera homogénea. Bueno (1994:16) ha criticado este enfoque, pues tal pareciera que el carpintero, el plomero, el yesero, pudiesen encuadrarse dentro del perfil del albañil, incorporándolo, indistintamente al mercado de trabajo con las mismas condiciones laborales. A pesar de estas limitaciones rescatamos una de las conclusiones de este estudio, que señala que al estar la contratación del obrero de la construcción sujeta a una gran rotación conlleva la falta de compromiso laboral por parte de los patrones. Por otro lado, al no existir un gremio obrero con poder de negociación los intereses de los trabajadores quedan desprotegidos.

Por su parte, Demitri Germidis (1974) se preguntaría por qué en el sector de la construcción prevalecía el sistema de oficios. Para este autor la producción de casas no se modernizaba debido a la persistencia del maestro contratista quien, desde la perspectiva de Germidis, asumía una función parasitaria, dando pauta a todos los abusos cometidos a los trabajadores. En ese sentido, uno de los factores que ayudaría a dicha renovación, sería el cambio hacia la mecanización de las actividades de construcción, lo cual provocaría una revalorización de los oficios y la eliminación de los maestros contratistas. Ante estos resultados nosotros nos preguntamos si ¿Efectivamente el maestro contratista ocupa una función 'parasitaria' o en su lugar ha asumido el papel de ser el principal intermediador entre el dueño de la construcción y la mano de obra lo cual le otorga un doble papel: protector y patrón? ¿La modernización en la forma de construir vivienda realmente haría que desapareciera el maestro contratista? ¿No será más bien que las empresas constructoras recurren al maestro contratista para reducir costos laborales y por eso no han privilegiado la modernización productiva sino el uso intensivo de mano de obra?

Estos resultados de Germidis son en realidad secundarios en su estudio, pero resultan de gran relevancia para nuestra investigación. El núcleo del trabajo de Germidis fue la sindicalización de los trabajadores de la construcción en diferentes regiones del país. Teniendo como principal instrumento la encuesta, Germidis elabora un análisis cualitativo sobre los trabajadores de la construcción, las actitudes y comportamientos de los líderes sindicales y las empresas constructoras. Analiza también la estructura, el funcionamiento y las políticas de los sindicatos. Una de las conclusiones más relevantes es que el movimiento sindical de la construcción es por lo general débil. La dependencia con el Estado lo priva de tener políticas propias, limitándose el alcance del movimiento sindical a formular reivindicaciones inmediatas. El autor consideró que para mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores era necesaria la renovación del movimiento sindical del sector.

Además de caracterizar al sindicalismo del sector de la construcción, el trabajo de Germidis también da luz sobre las características socioeconómicas más importantes de los trabajadores y algunas de sus actitudes y comportamientos. El autor analiza la participación sindical de los obreros de la construcción en conexión con su movimiento migratorio, su nivel de calificación y de formación general y de ciertas características familiares.

Los resultados del trabajo de Germidis nos dieron pistas para el análisis del sindicalismo en el sector. Nos permitieron contrastar lo que este autor encontró hace más de treinta años y lo que ocurre en el sindicalismo de la construcción en la actualidad.

Casi una década después, ya en el contexto de la incipiente reestructuración productiva y cuando el auge petrolero repercutió de manera positiva en la industria de la construcción, Mertens (1982) se planteó la siguiente pregunta: ¿Por qué en algunos subsectores de la construcción se observa modernización tecnológica y en otros predomina un comportamiento conservador? El objetivo de este autor fue estudiar los efectos en el uso diferenciado de tecnología y materiales sobre la oferta de mano de obra. Mertens encontró que en el momento de auge de la industria de la construcción se efectuaba un cambio cualitativo en el mercado de trabajo, mismo que no era igual en todas las ramas de la construcción. Mientras que en la obra civil se observaba alta tecnología y se reclutaba personal especializado, en otros subsectores de la construcción, como el de la vivienda, persistía el trabajo de oficio y una gran demanda de mano de obra. Para Mertens, la falta de modernización en la producción de casas es causada por la resistencia al cambio por parte de las constructoras medianas y chicas que manifiestan un comportamiento conservador y que en lugar de innovar han optado por recurrir a procesos productivos intensivos en mano de obra. Otro resultado interesante de este estudio es que a menor oferta de mano de obra mayor necesidad de introducir materiales prefabricados.

Los resultados de este estudio resultan interesantes para nuestro problema de investigación y nos surgen preguntas que pretendemos resolver, al menos en parte, en esta tesis ¿Después de casi treinta años siguen sin implementarse cambios sustanciales en la manera de construir vivienda? De ser así ¿Qué factores estarían explicando la permanencia de formas tradicionales de construir vivienda? ¿Por qué prevalece el sistema de oficios?

En ese mismo periodo aparece una breve investigación elaborada por Daniel Hiernaux (1983). Este autor se interesó por la situación laboral de los trabajadores de la construcción y realizó un estudio de caso en Ciudad Lázaro Cárdenas, Michoacán. El autor aplicó una encuesta a trabajadores de la construcción dividida en cinco bloques (información general, relaciones familiares, empleo y migración, condiciones de vivienda y perspectivas). En las conclusiones de este estudio se señala que existe un “panorama muy poco alentador” dadas las deficientes

condiciones de vida del trabajador de la construcción. Presenta finalmente una serie de sugerencias para mejorar la situación laboral de este sector de trabajadores.

A finales de los ochenta, en el transcurso de la crisis, Priscilla Connolly (1988) elaboró un breve ensayo que analiza la baja productividad derivada del mínimo desarrollo técnico en el proceso de producción y analiza también las condiciones de trabajo en el sector. Los resultados de su estudio señalan que en la construcción de vivienda el proceso de producción se caracteriza por la fragmentación de diversos procesos independientes. En cada uno de estos procesos predomina la existencia de cuadrillas de trabajadores que realizan la fase del proceso de principio a fin y con prácticas artesanales. Ante estos resultados la autora se pregunta ¿qué es lo que impide el cambio en la forma de producir? Concluye que las empresas de la construcción delegan la responsabilidad de la organización del trabajo a los maestros de obra de cada cuadrilla de trabajadores, lo cual, al igual que como lo planteó Germidis (1974) obstaculiza la introducción de formas más modernas de producción, manteniendo la tecnología atrasada y una productividad baja.

Tanto el trabajo de Hiernaux (1983) como el de Connolly (1988) contribuyen a la caracterización de las condiciones de trabajo que prevalecen en el sector de la construcción y nos permiten observar que la precariedad laboral es un rasgo de larga data. Conviene resaltar que ambos trabajos se elaboraron cuando aún era incipiente la reestructuración productiva y las consecuencias que ésta ha traído en términos de precarización del empleo a nivel global, lo cual fortalece nuestro argumento acerca de que las ‘nuevas’ y ‘atípicas’ tendencias del mercado de trabajo ya existían en el sector de la construcción.

Posteriormente, en la década de los noventa, ya en el contexto de reestructuración productiva y transformaciones en el mercado de trabajo, sobresalieron los estudios enfocados al análisis de las condiciones laborales. En esa línea, un grupo de investigadores, Padilla *et al* (1992), elaboraron breves estudios de caso en Jalisco, dos correspondieron a obras públicas y otro a una obra privada. El objetivo de estos autores era evaluar las condiciones de trabajo en que se empleaban los trabajadores de la construcción. Las principales conclusiones a las que llegan los autores es que la eventualidad, característica principal que define el empleo en este sector, tiene diversas implicaciones, entre las que conviene resaltar las siguientes: 1) si bien de manera formal cuentan con una legislación que los protege, en la práctica esas reglamentaciones son letra muerta. Los

trabajadores no cuentan con aguinaldo, utilidades, son contratados y despedidos en función de lo que el empleador decida sin tener derecho a indemnización. 2) Se señala en este estudio que los propios trabajadores, quienes deberían ser los principales interesados en modificar su *status* laboral, no lo pueden hacer en tanto tienen una participación marginal. Su atomización y su constante movilidad, propia del trabajo eventual, y la carencia de una organización efectiva, los coloca en una situación en la cual no es posible implementar mecanismos que los lleven a mejorar su condición laboral. 3) Los autores sostienen que los sindicatos podrían ocupar un papel fundamental, sin embargo en este sector han jugado un papel limitado, pues los únicos favorecidos con la presencia de los sindicatos son las cúpulas sindicales y los empleadores.

Otra de las investigaciones que resulta fundamental para nuestro trabajo, es la que realizó Carmen Bueno (1994). Esta autora parte del conocimiento existente sobre el sector de la construcción, apoyándose en los estudios anteriormente reseñados. En efecto, ante los resultados de aquellas investigaciones, Bueno se pregunta ¿Por qué la construcción de vivienda en la Ciudad de México no presenta modificaciones técnicas sustanciales, ni en momentos de auge ni en momentos de crisis? En ese sentido, la investigación de Bueno se enfocó en analizar si la persistencia de una organización productiva basada en oficios representa una anomalía histórica o bien se trata de una adaptación eficiente a las condiciones del mercado. Cabe señalar que es un estudio de corte antropológico, el trabajo de campo de la autora se realizó en “la obra”, mediante una serie de entrevistas y observación directa analizó las características generales de los trabajadores de la construcción, la estructura laboral, la organización productiva, las relaciones de trabajo y las trayectorias de vida de los trabajadores.

Carmen Bueno caracteriza la organización de la producción como una estructura integrada por maestros, quienes tienen un conocimiento global del trabajo que les permite una gran autonomía y por trabajadores que aprenden el oficio en la práctica. Esta estructura laboral tiene como característica principal la flexibilidad para los requerimientos del avance de la obra. Entre los principales hallazgos sobresale que la organización del trabajo está basada en patrones culturales aceptados y aplicados por generaciones, tanto en los tiempos de auge como en crisis, lo único que se modifica es la capacidad de las empresas constructoras de absorber a la gran oferta de mano de obra diestra en los oficios de la construcción, pero el proceso se mantiene inamovible. El reclutamiento del personal se hace por lo general a través del maestro de obra, personaje que ocupa un papel de

gran relevancia ya que no sólo tiene el control sobre el reclutamiento y las condiciones de trabajo, sino que en cada uno de los oficios se convierte en cabeza de la estructura laboral. Su posición le otorga facultades de decisión sobre la manera de hacer las cosas, teniendo autoridad y responsabilidad casi exclusiva sobre el proceso de producción. Asume por un lado el papel de patrón y por otro el de protector, porque es el maestro quien obtiene el empleo y recluta a su red de trabajadores y porque a él le corresponde el otorgamiento de una serie de beneficios como préstamos de herramienta y adelanto del pago semanal

Ente las conclusiones más relevantes, Bueno señala que en este sector la relación contractual se vuelve un compromiso social que trasciende lo puramente laboral porque entran en juego otro tipo de relaciones no formales, como son el parentesco, el origen y las relaciones vecinales, ajenas completamente al compromiso pactado entre el contratista y la empresa constructora.

El trabajo de Carmen Bueno fue nuestra guía y nos permitió ir a campo con conocimiento previo de lo que sucede en el sector de la construcción de vivienda, plantearnos nuevas preguntas y contrastar sus resultados con nuestros hallazgos. Particularmente nos preguntamos ¿De qué manera la organización de la producción basada en oficios incide en el bajo nivel de cumplimiento de derechos laborales? ¿Este sistema de oficios prevalece en los diferentes tipos de construcción de vivienda? ¿Por qué? ¿Qué implicaciones tiene?

Una década después, la investigación de Miguel Ángel Gómez (2004) se enfocaría al análisis del encadenamiento productivo en las grandes obras de construcción. Esta centralidad de su estudio responde al contexto en el que lo elaboró, en ese periodo se observó una tendencia por parte de las grandes empresas constructoras de vivienda, a la producción en serie, a gran escala e implementando una gran cadena de subcontratación como la principal vía de reclutamiento de mano de obra. La investigación de Gómez vendría a demostrar que, a diferencia de los resultados de todas las investigaciones reseñadas, se comienza a ver una modernización tanto en la forma de producir vivienda como en la organización del trabajo.

Este autor analizó las redes empresariales en el nuevo modelo productivo de construcción de vivienda, patrón que se identifica en la construcción de vivienda de interés social (construcción industrial o en serie). Este subsector se caracteriza no sólo por la cantidad de viviendas construidas

y las metas alcanzadas, sino por los nuevos encadenamientos productivos y formas de organización propias para cubrir una modalidad de construcción en serie, a una escala y cobertura nunca antes vista.

Este encadenamiento productivo resulta de un refinamiento de la construcción empresarial y especulativa de vivienda y constituye el reverso de la moneda de otra modalidad de construcción que -a pesar de no existir estadísticas que así lo confirmen- es la modalidad más extendida: la llamada autoconstrucción de vivienda o construcción tradicional. El aspecto más notable de esta antítesis es el papel del usuario, que en la construcción tradicional ocupa el lugar central mientras que en la construcción en serie tiene un papel limitado, sólo juega el papel pasivo de comprador.

Según los hallazgos de Gómez, en esta nueva modalidad de construcción se da un encadenamiento con diversas empresas subcontratistas. A cada una corresponde, entre otros aspectos, algunas características prominentes de la relación laboral, como formas de reclutamiento, de pago, organización del trabajo, capacitación, segmentación del mercado laboral, etc. De estos distintos tipos de subcontratación destaca que los trabajos se prestan sin haber un contrato formal, un documento por escrito, en el que se especifica el otorgamiento de un nuevo tramo y el 'alcance' (tareas concretas) de cada servicio prestado. Esto significa que los trabajos se realizan sobre cierta base de confianza: en la contratación priva cierto grado de informalidad sustentada en nexos sociales establecidos entre el personal de mando de la obra y los subcontratistas. Sin embargo, en todos los casos hay un precio pactado.

De acuerdo con Gómez (2004), la génesis de estas nuevas modalidades productivas implica la destrucción de las formas tradicionales de producción. Esta destrucción supone no sólo la erradicación del poder de los maestros de obra, sino del sistema de oficios y del comportamiento gremial de los trabajadores, ya que el maestro de obra, el trabajo de oficio y su cultura laboral conforman una unidad orgánica. La reestructuración empresarial implicó asimismo un nuevo tipo de trabajador y una segmentación del mercado laboral. Un trabajador de la construcción requerido por menores competencias laborales pero sometido a mayor intensidad y disciplina laborales para ocupar puestos de trabajo igualmente itinerantes, pero con menor rotación laboral comparativamente con el trabajador ocupado en forma libre pero informal, característico de la construcción tradicional.

Gómez argumenta que si bien en esta forma moderna de construir también se observan relaciones laborales precarias, pero con otras características, sobre todo en lo que se refiere a formas flexibles y novedosas de contratación (la subcontratación principalmente), se advierten a su vez elementos que estarían mostrando una tendencia a mejorar las condiciones de trabajo. Como ejemplo se menciona que existe una propensión a que los empleadores registren en el IMSS a los trabajadores, pero como trabajadores permanentes, dada la duración de la obra y que son contratados de manera constante para diversos proyectos. Asimismo, se les brinda capacitación (empresas como GEO tienen una escuela de capacitación para sus trabajadores) y otra serie de prestaciones. Otro de los argumentos del autor es que se observan nuevas prácticas laborales que a su vez estarían generando una cultura laboral distinta a la tradicional. Sin embargo, aunque el autor se aventura a señalar esos argumentos, no profundizó en el tema de las relaciones laborales y condiciones de trabajo de las empresas que estudió (no era el objetivo de su investigación).

El trabajo de Gómez (2004) fue también una guía para el presente estudio, pues nos permitió contrastarlo con los hallazgos de Bueno (1994) y plantearnos interrogantes: ¿Realmente desaparece el sistema de oficios en la forma más moderna de construir vivienda? ¿Desaparecen también las prácticas sociales que imperan en la forma tradicional de construir? ¿El poder del maestro de obra se ve minimizado en todos los aspectos? ¿Qué papel asumen los trabajadores? ¿Se observa mayor cumplimiento de derechos laborales en esta forma de construir vivienda? ¿Qué factores lo explicarían?

Los resultados de las investigaciones reseñadas coinciden en que el empleo en el sector se caracteriza por ser precario. Dependiendo el objetivo de la investigación, algunos de estos autores dan razones para explicar esta precariedad. Germidis (1974), por ejemplo, se la asigna al papel que desempeña el maestro contratista, el cual, desde su perspectiva, es parasitario. Hiernaux (1983) atribuye la precariedad laboral del sector a la gran movilidad a la que están expuestos los trabajadores de la construcción debido a la eventualidad de la actividad. Mertens (1982) y Conolly (1988) señalan que se debe al predominio de empresas pequeñas conformadas bajo el sistema de oficios. Padilla *et al* (1992) consideran que tiene que ver con la eventualidad de la actividad y con la ausencia de una organización sindical efectiva. Bueno (1994) señala que las relaciones laborales basadas en lazos de parentesco, origen, compadrazgo y amistad que caracterizan al sistema de oficios, es una de las razones de por qué en este sector el compromiso laboral se funda

precisamente en esos lazos y no está mediado por un contrato de trabajo. Finalmente, Gómez (2004) señala que en la nueva forma de producir vivienda se observan mejores condiciones de trabajo, lo que pareciera estar demostrando que efectivamente el predominio de micro empresas es lo que estaría generando la precariedad del empleo.

El punto de partida de esta investigación es entonces que en el sector de la construcción de vivienda existe un bajo nivel de cumplimiento de derechos laborales. Si bien los autores citados mencionan algunas explicaciones a este problema, hace falta profundizar en el tema e identificar los procesos que explican la persistencia de los factores que han generado la precariedad del empleo en este sector y analizar de qué manera se encuentran relacionados. En esta tesis estudiamos los aspectos identificados en las investigaciones mencionadas, incorporando además el ámbito del modelo de institucionalidad laboral mexicano y el análisis de cómo vive su situación laboral el trabajador. A partir de los hallazgos, elaboramos un análisis relacional que nos permite explicar por qué la precariedad laboral en el sector de la construcción se ha tornado recurrente y natural. En términos más simples, partimos del conocimiento de qué es lo que sucede en el empleo de este sector. Lo que hacemos aquí es explicar ¿Cómo? y ¿Por qué?

2. Preguntas de investigación e hipótesis

Con base en los hallazgos reseñados en el apartado anterior, nos planteamos como pregunta de investigación la siguiente:

¿Cuáles son los factores que explican el bajo nivel de incumplimiento de los derechos laborales en el sector de la construcción y cómo se vinculan entre sí?

Analizar los factores que generan la precariedad laboral, su vinculación, así como identificar si el incumplimiento de derechos laborales es generalizado, implicó elaborar un análisis comparativo en varios niveles. Para ello se planteó como pregunta guía la siguiente:

¿Formas diversas de construir vivienda dan lugar a formas diferentes de regulación, gestión laboral y ejercicio de derechos laborales? O por el contrario ¿Se observa un patrón compartido de regulación y gestión de la fuerza laboral caracterizado por el incumplimiento sistemático de los derechos laborales?

Nuestra hipótesis es que en el sector de la construcción existe un modelo de gestión laboral basado en relaciones laborales que favorecen la precariedad del empleo, pero en los distintos tipos de construcción de vivienda asume especificidades diversas:

- En la forma *tradicional* predomina un modelo de organización laboral fundado en un sistema de oficios, el cual se compone de relaciones de parentesco, paisanaje y compadrazgo. Los lazos de sociales se superponen a las relaciones laborales formales, dando lugar a un modelo caracterizado por la inestabilidad y la falta de cumplimiento de derechos laborales.
- En la forma *moderna* los procesos de subcontratación constituyen uno de los medios principales que sustentan también un modelo de relaciones laborales que conlleva un bajo nivel de cumplimiento de derechos.
- En ambos casos, la socialización laboral de los trabajadores permite la reproducción de prácticas en la organización productiva y en las relaciones laborales que condicionan la precariedad del empleo.
- El modelo de institucionalidad laboral –sindicatos e instancias de justicia y vigilancia- es igualmente deficiente en las diversas obras de construcción de vivienda, lo que conlleva a una limitada protección laboral.

Lo que queremos decir con estas hipótesis es que en el sector de la construcción, aunque se observan variaciones dependiendo de la forma de producir vivienda, prevalece un alto grado de incumplimiento de derechos laborales, que se explica por diversos factores que se relacionan entre sí: las características de la organización del trabajo, la forma en que se configuran las relaciones laborales, el deficiente modelo de las instituciones laborales y el perfil y socialización del trabajador. En ese sentido, se puede hablar de un modelo de relaciones laborales que favorece la precariedad del empleo y que se origina en la forma tradicional de construir vivienda, pero que se reproduce –con algunos matices- en los diversos tipos de construcción de vivienda.

3. Modelo analítico y conceptos ordenadores

El énfasis de esta investigación es identificar y analizar las prácticas sociales que inciden en la precariedad del empleo en este sector. ¿Por qué es importante el análisis de las prácticas sociales? Partiendo del conocimiento existente sobre la situación laboral del trabajador de la construcción, algunos investigadores han concluido que en el subsector de construcción de vivienda, prevalecen prácticas, usos y costumbres históricamente consolidados, que perduran a pesar de las grandes transformaciones experimentadas en el mundo del trabajo y que inciden en el tipo de relaciones laborales que se establecen en este sector (Bueno, 1994). Este tema no ha sido analizado de manera más profunda. Así por ejemplo, no se ha elaborado un análisis minucioso que explique ¿Cuáles son esas prácticas? ¿En qué ámbitos se presentan? ¿Por qué prevalecen? ¿En qué medida se reproducen y/o reconfiguran en las distintas formas de construcción de vivienda? y ¿Cómo contribuyen a explicar el incumplimiento de derechos?

Por otro lado, consideramos que la precariedad del empleo de algunos sectores de actividad no se debe sólo a las transformaciones estructurales que están ocurriendo en el mercado de trabajo, inciden también aspectos de la vida cotidiana y de la socialización laboral y el tipo de relaciones que se establece entre los diversos actores involucrados en las relaciones laborales. En ese sentido, el estudio de las prácticas sociales nos parece una forma de aportar conocimiento al estudio de la precariedad laboral en un segmento de trabajadores altamente desprotegido. En otros términos, en esta tesis consideramos además de los aspectos estructurales, el ámbito

cultural como parte de la explicación de un fenómeno concreto⁶ y como contribución a un ámbito de la sociología del trabajo, que en el caso del sector de la construcción, ha estado escasamente estudiado⁷.

En términos conceptuales, cuando hablamos de prácticas nos referimos a los elementos que conforman un conjunto de conocimientos y comportamientos compartidos por todos los miembros de una comunidad dada, y que se dan por hecho, no son cuestionados sino que se asumen como parte de la realidad y conforme a los cuales se genera una forma particular de hacer las cosas. Este conjunto de conocimientos y comportamientos es el marco de referencia a partir del cual los individuos deciden la relevancia de un evento o encuentran significado en una acción.

En esta investigación haremos referencia a prácticas sociales y laborales. Las primeras corresponden a las acciones que involucran la relación entre los diversos actores, que otorgan un significado y que se llevan a cabo en diversos espacios de socialización: en la convivencia diaria, espacios de recreación, en el trabajo, en la familia. Las prácticas laborales se refieren a las acciones que implican aspectos de la organización del trabajo y de las relaciones laborales: reclutamiento y contratación, control y disciplinamiento, castigos y beneficios, enseñanza y aprendizaje del oficio, distribución del trabajo y promoción.

Un elemento relacionado con las prácticas es el de las representaciones sociales⁸, entendemos a éstas (siguiendo a Jodelet, 1989:36) como la “forma de conocimiento socialmente elaborado y

⁶ Por cultura nos estamos refiriendo al proceso de acumulación de significados y códigos que favorecen la acción de los sujetos. Siguiendo a J. Thompson, la cultura es un proceso de producción, transmisión y recepción de formas simbólicas en contextos estructurados histórica y socialmente (Thompson, J. 1990:136)

⁷ Desde la Sociología del trabajo en México, desde hace aproximadamente tres décadas se empezó a poner atención a los problemas laborales desde una perspectiva cultural. En contraparte con los estudiosos que centraban su atención en la discusión sobre los aspectos productivos y tecnológicos del trabajo, emergieron trabajos con una perspectiva que concebían al mundo de la producción y la reproducción como un todo interconectado, y a lo cultural como parte de esta conexión. Como menciona Guadarrama (1998:15) “para entonces, el derrumbe de las teorías sociales estructuralistas sobre el desarrollo del trabajo y las concepciones evolucionistas de los historiadores del movimiento obrero habían abierto ya el camino a nuevas corrientes de reflexión que tenían la mirada puesta en el mundo *interno* del trabajo y en las relaciones intersubjetivas de los actores (...) Se comenzó a dejar atrás la estéril división entre los procesos de trabajo *objetivos* y los procesos *subjetivos* fuera del trabajo”.

Para una breve revisión del debate internacional y nacional en torno a los estudios laborales con un enfoque sociocultural, véase Guadarrama 1998.

⁸ En esta investigación no se elabora una discusión teórica sobre las representaciones sociales, no obstante es importante señalar que esta teoría es una valiosa herramienta en tanto ofrece un marco explicativo

compartido que tiene una finalidad práctica y que concurre en la construcción de una realidad común a un conjunto social". El significado que el sujeto le otorgue a una situación concreta dependerá de factores contingentes: el contexto social e ideológico, lugar del individuo en la organización social, historia del individuo y del grupo, el capital cultural, las instituciones sociales. Las representaciones sociales constituyen sistemas cognitivos en los que es posible reconocer la presencia de estereotipos, opiniones, creencias, valores y normas que suelen tener una orientación actitudinal positiva o negativa. Se constituyen, a su vez, como sistemas de códigos, valores, lógicas clasificatorias, principios interpretativos y orientadores de las prácticas, que definen la llamada conciencia colectiva, la cual se rige con fuerza normativa en tanto instituye los límites y las posibilidades de la forma en que los individuos actúan (Flores, 2005; Araya, 2002).

Como puede apreciarse hay una relación directa entre representaciones y prácticas. Las representaciones orientan las acciones y las relaciones sociales; es un sistema de precodificación de la realidad en tanto establece un conjunto de anticipaciones, expectativas y significados. De acuerdo con Flores (2005), el conocer la visión del mundo que los individuos aportan o llevan consigo y utilizan para actuar o tomar posiciones, se considera indispensable para entender la dinámica de las interacciones sociales y, por lo tanto, para aclarar los determinantes de las prácticas sociales.

Prácticas y representaciones están conectadas desde el momento en que las representaciones – que otorgan significado a la acción- anteceden a la práctica. Cabe precisar que cuando hablamos de representaciones, no nos referimos al proceso psicológico, sino al proceso social; es decir, como un proceso de *dar sentido* que puede trascender lo individual. No se trata de los sentidos acumulados, sino del proceso mismo. De esa manera, el entendimiento de las prácticas sociales no se reduce sólo a su antesala que son las representaciones, otra dimensión de su análisis y entendimiento es *el poder*. Es decir, se practica para convencer e influir; pero también para vencer, ganar, dominar, imponer (De la Garza, 2001).

De acuerdo con estas definiciones, consideramos que las prácticas sociales y laborales son el elemento que cruza y por tanto *configura* cotidianamente la organización productiva, las

acerca de los comportamientos de las personas estudiadas que no se circunscribe a las circunstancias particulares de la interacción, sino que trasciende al marco cultural y a las estructuras sociales más amplias como por ejemplo, las estructuras de poder y de subordinación (Araya, 2002).

relaciones laborales y la socialización en la obra, pero a su vez, la forma en que se organiza el trabajo y la forma en que se establecen las relaciones laborales genera también representaciones en los trabajadores que se ven cristalizadas en prácticas y éstas se vuelven recurrentes.

De manera más analítica, uno de los sociólogos contemporáneos que ha contribuido a la explicación de la recurrencia de prácticas, es Giddens. En su *Teoría de la Estructuración* (2006), Giddens plantea que los sistemas no poseen estructuras, sino *propiedades estructurales*, que son elementos que influyen en las prácticas sociales de los individuos. Estas propiedades pueden representarse en *recursos* o en *reglas*. Las propiedades estructurales cristalizadas en reglas serían aquellas prácticas y conocimientos que comparten los actores, y podrán ser a su vez *semánticas* (significadas) y *normativas* (costumbres, usos, normas). Los recursos se refieren a las bases de poder con las que cuentan los actores para influir en la acción de los demás. Estos pueden ser *autoritativos* (no materiales) y *distributivos* (dinero, bienes, etcétera). Ambas propiedades – recursos y reglas- permiten la existencia de prácticas sociales, que se tornan recurrentes y que posibilitan la existencia del sistema a lo largo del tiempo.

Esta teoría aparece en un nivel muy abstracto para utilizarla como modelo analítico que ayude a explicar el problema de investigación de esta tesis⁹. Intentaremos ahora definir los principales conceptos para poder construir nuestro modelo teórico. Para ello retomamos a Sewell (1992), quien reformula la teoría de Giddens y la coloca en un lenguaje común.

Para definir estructura, Sewell primero redefine los conceptos de recursos y reglas. Giddens define las reglas de manera simple pero, desde la perspectiva de Sewell (1992), prometedoramente: “Consideremos las reglas de la vida social... como procedimientos generalizables aplicados en la representación/reproducción de la vida social” (Giddens, 1984:21). Esta definición de reglas resulta ambigua pues implica la posibilidad de reglas de un amplio abanico de tipos y Giddens no da ejemplos o desarrolla una tipología de la clase de procedimientos generalizables que tiene en mente. Sewell, haciendo un análisis del contenido de este concepto, lo modifica y lo define como esquemas, señalando lo siguiente: “considero que debemos, como hacen la mayor parte de los

⁹ Al respecto, Cohen (1996) plantea que uno de los problemas de Giddens es que no presenta una exposición sostenida del status metateórico de su teoría de la estructuración, lo que impide identificar con exactitud cómo espera que sean interpretados sus conceptos. Un problema mayor es la amplia gama de temas incluidos en la teoría de la estructuración.

antropólogos, pensar las reglas como algo que existe en varios niveles. Las reglas más cercanas a la superficie pueden ser, por definición, más fútiles, pero no necesariamente menos importantes en sus implicaciones para la vida social. 'Las reglas de la vida social' deben ser pensadas como si incluyeran toda la variedad de esquemas culturales que los antropólogos han descubierto en sus investigaciones: no sólo el conjunto de oposiciones binarias que componen las herramientas fundamentales de pensamiento en una sociedad dada, sino también las diversas convenciones, recetas, argumentos, principios de acción y los hábitos de hablar y gesticular desarrollados con dichas herramientas fundamentales (...) sobre el significado de la palabra 'reglas', creo que es útil introducir un cambio en la terminología. De ahora en adelante, utilizaré la noción de 'esquemas' en lugar de 'reglas' (Sewell, 1992). De acuerdo con Sewell, tales esquemas -del tipo que sea- pueden ser usados no sólo en la situación en la que han sido aprendidas por primera vez o en la que son aplicadas convencionalmente. Pueden ser generalizadas -esto es, traspuestas o ampliadas- a nuevas situaciones cuando se presenta la oportunidad. Esta capacidad de los esquemas para ser generalizados o traspuestos es la razón por la que deben ser entendidos como virtuales. Decir que esos esquemas son virtuales es decir que no pueden ser reducidos a su existencia en una práctica particular o en una situación específica en el espacio y el tiempo: pueden ser actualizados en un abanico de situaciones potencialmente amplio y no predeterminado.

Respecto a la noción de recursos, estos pueden ser de dos tipos: humanos y no humanos. Los recursos no humanos son objetos, animados o inanimados, naturales o manufacturados, que pueden ser utilizados para aumentar o mantener el poder; los recursos humanos son la fuerza física, las destrezas, el conocimiento y los compromisos emocionales que pueden ser igualmente utilizados para aumentar o mantener el poder, incluyendo el conocimiento de los medios para conseguir, conservar, controlar y propagar dichos recursos -humanos y no humanos-. Ambos tipos de recursos son medios de poder y están desigualmente distribuidos. Pero, por muy desigual que estos recursos puedan estar distribuidos, ciertos recursos son controlados por todos los miembros de la sociedad, por muy desamparados y oprimidos que estén. En realidad, concebir a los seres humanos como actores significa concebirlos como autorizados (empowered, es decir, con poder) para el acceso a los recursos de una manera u otra.

Otro de los conceptos ordenadores de esta tesis es la noción de *agencia* en los sujetos. Ser agente significa ser capaz de ejercer cierto grado de control sobre las relaciones sociales donde el sujeto se halla inmerso, lo cual implica la habilidad de transformar en cierto grado esas relaciones sociales. De acuerdo con Sewell (1992), los agentes están dotados, por las estructuras, de poder para actuar con y contra otros; tienen conocimiento de los esquemas que contiene la vida social y también acceso en alguna medida a los recursos, tanto humanos como no humanos. La agencia surge del conocimiento que de los esquemas poseen los actores, lo cual significa la habilidad de aplicarlos en su contexto o en nuevos contextos. O, dicho de otro modo, la agencia surge del control de recursos por parte del actor, lo que significa la capacidad de reinterpretar o movilizar una serie de recursos en términos de otros esquemas que aquellos que constituían esa misma serie de recursos. La agencia supone la existencia de estructuras. Las estructuras, en resumen, dotan de poder diferencialmente a los agentes, lo cual también implica que éstas expresan deseos, intenciones y conocimientos de los agentes diferenciándolos también. Las estructuras, y las agencias humanas que dotan, están cargadas de diferencias de poder. La agencia está necesariamente vinculada con las prácticas, en la medida en que ésta se conforma solamente por las prácticas que realizan los agentes sociales (Cohen, 1996).

Con base en estas precisiones, entonces el concepto de estructura que Sewell (1992) elabora retomando la teoría de Giddens, se define como sigue: “las estructuras están constituidas por esquemas culturales y conjuntos de recursos que se soportan mutuamente y componen los productos que habilitan y constriñen la acción social y tienden a ser reproducidos por esta acción. Los agentes son dotados de poder por las estructuras, tanto por el conocimiento de los esquemas culturales que les permiten movilizar recursos como por el acceso a los recursos que les permiten llevar a cabo los esquemas”. Al ser este concepto tan general es posible aplicarlo a estructuras de carácter ampliamente diferenciado, desde las estructuras que forman y constriñen el desarrollo del poder del mundo militar hasta aquellas que forman y constriñen las entretenidas prácticas de un grupo de amigos un domingo de pesca. En resumen: toda acción social está formada por estructuras (esquemas y recursos).

A este marco teórico le hacemos algunas precisiones para emplearlo en nuestro problema de investigación. En primer lugar es sabido que la teoría de la estructuración de Giddens es un intento de articular estructura y acción en un ensamblaje teórico. En este intento, la noción de *agencia*

cobra gran relevancia en tanto habilita a los agentes para actuar dentro de las estructuras. De acuerdo con lo antes planteado, la agencia es entendida como la capacidad de los miembros de una sociedad de intervenir en los procesos de estructuración. Dicha capacidad está ligada con los recursos de que dispone cada agente para intervenir sobre el curso de los acontecimientos; es decir, es una cuestión de *poder*. El ejercicio de esta capacidad está entonces inscrito en relaciones de poder.

Una segunda precisión es que si bien Giddens plantea la agencia como una capacidad que tiene el sujeto para posibilitar el cambio, éste no necesariamente tiene que ser el fin de su acción. Es decir, algunos agentes pueden cambiar elementos de las estructuras que para otros agentes son invariantes, pero quizás estos últimos puedan modificar otros aspectos de las estructuras porque controlan diferentes recursos. Por otro lado, al realizar cualquier acción, los sujetos recurren a las reglas y recursos que les brinda su estructura, pero con este acto de producción o interpretación participan en la constitución de esa estructura, bien sea reproduciéndola o transformándola. Para Giddens, existe la posibilidad de construir un significado diferente al que se construyó, en esto reside la apertura al cambio. Sin embargo, no es que la reproducción sea una cualidad de las estructuras y el cambio una característica de los agentes, por tanto es posible observar continuidades (Reygadas, 2001: 183-184). Además, no todos los procesos de cambio tienen el mismo ritmo, algunos se desarrollan con velocidad vertiginosa y otros se mueven muy lentamente. En efecto, ciertos aspectos de la realidad sólo logran ‘destrabarse’ en procesos que duran siglos, pero esto no quiere decir que no se estén transformando. Por tanto, el enfoque estructuracionista planteado por Giddens, debe ser capaz de explicar las continuidades y regularidades, así como el cambio (Ibid).

La tercera precisión es que consideramos que las estructuras, entendidas como anteriormente se explicó, sugieren significados, representaciones, formas de actuar en los agentes, pero no los determinan por completo. Definen relaciones, establecen jerarquías, favorecen relaciones de poder, pero siempre existe la posibilidad de reformularse, de incorporar nuevos esquemas. La relación entre estructuras y sujetos en cuanto a sus prácticas y formas de dar sentido no es de determinación, el sujeto conserva un margen de libertad, entendida como el espacio de posibilidades para su acción. Giddens entiende que el agente tiene capacidad de actuar independientemente de las limitaciones con que se encuentre.

Como cuarta precisión consideramos que si bien no hay una determinación en la acción de los agentes, existen aspectos que constriñen esa acción y sus procesos de dar significado a la realidad. Prevalen jerarquías de poder que habilitan a algunos, pero que presionan a otros. Para Giddens las acciones no tienen lugar en el vacío sino que se generan en la sociedad y están constreñidas por su situación en la estructura social, pero al dotarse al agente de reglas y recursos, tendrá la capacidad de actuar aún con las limitaciones con las que se encuentre. La acción es entonces, la materialización de dicha capacidad, que para Giddens significa intervenir en el mundo o abstenerse de tal intervención, con el efecto de influir en un proceso específico o situación (Coller, 2003).

La quinta precisión es que es posible definir estructuras para ámbitos diversos de lo social: económicas, políticas, culturales, de género, laborales, étnicas, de clase, etcétera. Por tanto, más que plantearse preguntas en torno a la estructura general de la sociedad, el objetivo es preguntarse por las estructuras pertinentes para el problema o sujeto concreto (De la Garza, 2006). En ese sentido, aquí consideramos aquellos ámbitos que, desde nuestra perspectiva, explican un fenómeno concreto.

Finalmente, en Giddens las estructuras son directamente prácticas ordenadas y recurrentes. Las estructuras condicionan a la acción y a la vez son resultado o se actualizan por las prácticas. Sin embargo, no toda realidad social son prácticas:

“El problema no es empírico sino de cómo la realidad social puede ser pensada en diferentes niveles de abstracción. Por ejemplo, en el caso de la economía, en el fondo están las prácticas económicas significativas y con resultados prácticos significativos para los actores, pero, en otro nivel de abstracción, están las variables macroeconómicas como resultados cristalizados de las prácticas y de las cuales los actores pueden o no estar conscientes de su significado (...) las estructuras pueden referirse efectivamente a prácticas, aunque también alejarse de ellas a través de procesos de decantación y cristalización que presionan a dichas prácticas y, por lo tanto, no son simple resultado de éstas” (De la Garza, 2001: 92-93).

Habiendo hecho estas precisiones, los conceptos ordenadores que recuperamos en esta investigación, son los siguientes:

Prácticas: Conjunto de conocimiento y comportamientos compartidos por los miembros de una comunidad, se dan por hecho, no son cuestionados sino que se asumen como parte de la realidad y conforme a los cuales se genera una forma particular de hacer las cosas.

Agencia: capacidad de los sujetos de ejercer cierto grado de control –mediante la aprehensión de esquemas y recursos- sobre las relaciones sociales en las que se hallan inmersos, lo que implica la habilidad de transformar en cierto grado esas relaciones sociales.

Estructura: está constituida por esquemas culturales y conjuntos de recursos que se soportan mutuamente y componen los productos que habilitan y constriñen la acción social y tienden a ser reproducidos por esta acción. Los agentes son dotados de poder por las estructuras, tanto por el conocimiento de los esquemas culturales que les permiten movilizar recursos como por el acceso a los recursos que les permiten llevar a cabo los esquemas.

Recursos: se refieren a las bases de poder con las que cuentan los actores para influir en la acción de los demás.

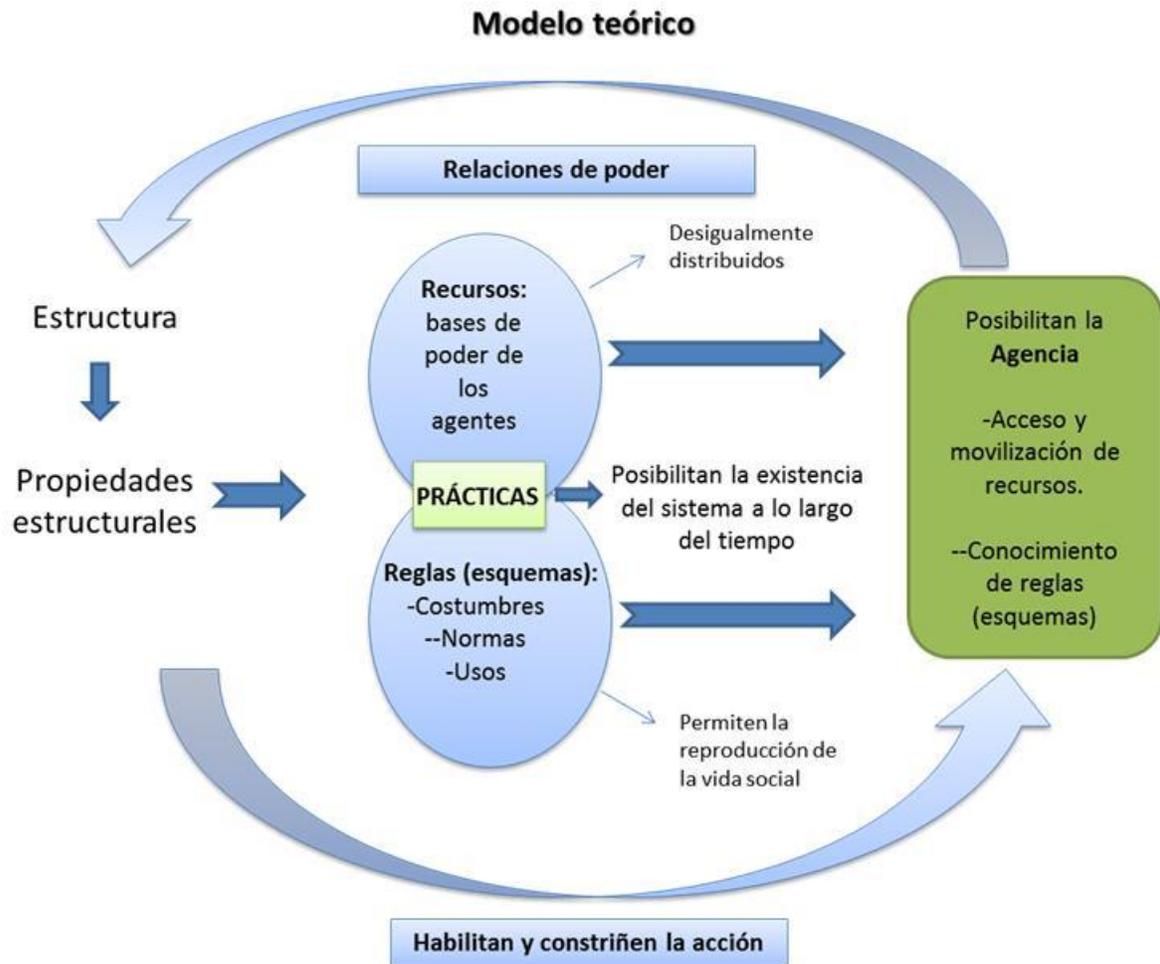
Poder: habilidad de los agentes de emplear los recursos para influir, controlar, incidir en las acciones de los otros.

Definidos así estos conceptos, lo que nosotros analizamos es la relación entre **estructura=esquemas culturales y conjunto de recursos** (que se obtienen y recrean en la organización productiva y en las relaciones laborales) y **agentes=trabajadores** capaces de tener cierto grado de control de recursos. En esta relación, el mercado de trabajo restringe y configura representaciones y prácticas de los trabajadores, pero no determina totalmente su forma de actuar ni su posición en éste. El trabajador de la construcción tiene capacidad de **agencia**, conoce

y aprende los esquemas (formas de comportamiento dentro del espacio laboral) y moviliza recursos, que en esta investigación serían: el conocimiento del oficio, las redes sociales y la confianza. Bajo esta dinámica se explica la existencia de prácticas sociales recurrentes, que a su vez permiten la existencia, a lo largo del tiempo, de un sistema de relaciones laborales que favorece la precariedad del empleo.

El modelo analítico planteado se esquematiza de la siguiente manera:

Esquema No. 1



Fuente: Elaboración propia con base en Giddens, 2006 y Sewell, 1992.

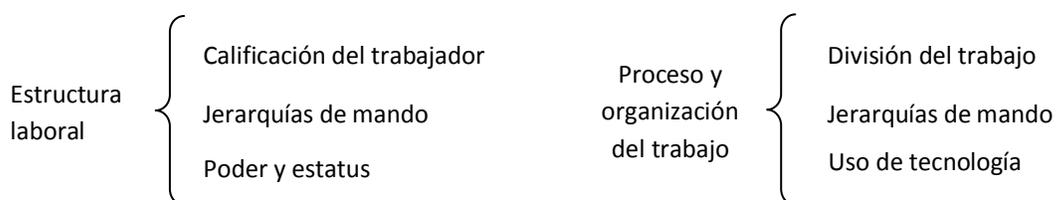
4. Ámbitos de observación y análisis

Esta investigación tiene un enfoque integrador y relacional de los diversos factores que explican el problema de investigación. En ese sentido, y con la finalidad de ser lo más incluyente posible consideramos cuatro ámbitos de la realidad: 1) ámbito de la organización productiva, 2) ámbito de las relaciones laborales; 3) ámbito institucional, 4) ámbito de la socialización. Analizamos cada uno de ellos identificando de qué manera contribuyen a la prevalencia de la precariedad del empleo en el sector de la construcción, posteriormente presentamos un análisis general de su interrelación.

Las organización productiva. Este ámbito se refiere al conjunto de aspectos técnicos y sociales que determinan la producción de la obra. Para hacer operativa este ámbito analizamos la estructura laboral en cada obra y el proceso y organización del trabajo.

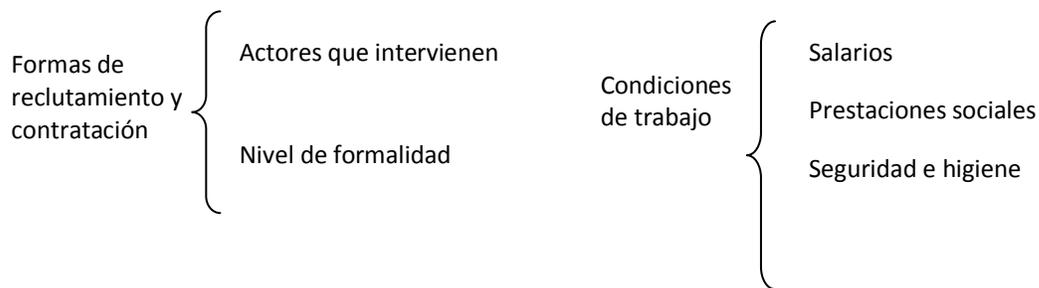
Para caracterizar la estructura laboral consideramos tres aspectos: 1) Calificación del trabajador. Hace referencia al nivel de conocimiento del oficio, mismo que ubica al trabajador dentro de la estructura ocupacional como aprendiz, oficial o maestro. 2) Jerarquías de mando. Son asignadas por la posición que se ocupe dentro de la estructura ocupacional y consiste en obtener cierto grado de control sobre el proceso de trabajo y la gestión de la mano de obra. 3) Poder y estatus. Igualmente responde a la posición que se ocupe dentro de la estructura ocupacional. Consiste en la capacidad de ejercer control sobre la mano de obra. Asimismo, el estatus se adquiere por el conocimiento del oficio.

El proceso y organización del trabajo igualmente fueron caracterizados considerando tres aspectos: 1) División del trabajo, consiste en la manera y los criterios para asignar las actividades, mismas que pueden ser de control y ejecución. 2) Jerarquías de mando, se refiere a cómo se encuentra distribuido, entre los diversos trabajadores, el control sobre el proceso de producción. 3) Uso de tecnología, se trata de identificar el tipo de herramientas y maquinaria que se emplea en cada una de las obras estudiadas. Esquemáticamente, este ámbito se divide en los siguientes temas:



Las relaciones laborales. Este ámbito hace referencia a las normas básicas que rigen la interacción laboral de los distintos actores que intervienen en la producción de la obra, así como las condiciones en que se realiza el trabajo. Se identifican las prácticas sociales que configuran el sistema de relaciones laborales en cada una de las obras estudiadas. Para el estudio de este ámbito de la realidad, nos enfocamos en dos temas: 1) Formas de reclutamiento y contratación. Aquí consideramos la diversidad de vías para reclutar trabajadores y los actores que intervienen (ingenieros, maestros, redes sociales). Se identifica también el nivel de formalidad en la contratación; esto es, si media o no un contrato de trabajo o en su lugar cuáles son los procesos que intervienen para establecer las responsabilidades de las partes. Ambos indicadores juegan un papel relevante en las características que presentará la relación laboral. 2) Condiciones de trabajo. Se refiere al grado de cumplimiento de derechos laborales (jornada de trabajo, salarios, prestaciones sociales), así como a las condiciones de seguridad e higiene que se observan en la obra.

De manera gráfica, este ámbito se divide en los siguientes temas:



El análisis de esta dimensión nos permitió caracterizar el modelo de relaciones laborales que prevalece en las obras que estudiamos. Nos ayudó a responder si ¿Podemos hablar de un solo modelo de relaciones laborales o a cada tipo de obra le corresponde un modelo propio de relación laboral? ¿Qué variaciones existen? ¿En qué medida las prácticas sociales que configuran las relaciones laborales y que son consideradas ‘tradicionales’ se reproducen en contextos empresariales ‘modernos’?

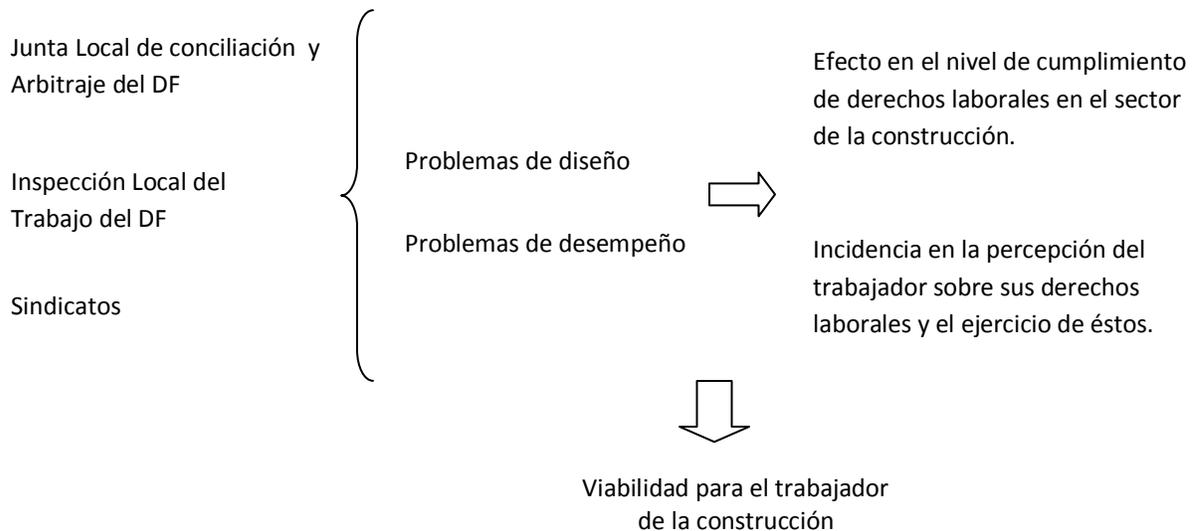
Ámbito institucional. Hace referencia al funcionamiento de las instancias encargadas de la justicia y vigilancia laboral. Las instituciones que se analizaron son: la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, encargada de resolver los juicios laborales, tanto individuales como colectivos; la Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal, responsable de vigilar el cumplimiento de derechos laborales; y los sindicatos del sector de la construcción. Se analizaron sólo las instancias del Distrito Federal en tanto el sector de la construcción pertenece al ámbito de jurisdicción local y las obras que estudiamos –con excepción de la obra de tamaño gigante- se ubican en el Distrito Federal.

En teoría, estas instancias deberían contribuir a vigilar el cumplimiento de derechos laborales (es el caso de la Inspección del Trabajo), a retribuir al trabajador si es que se violaron sus derechos laborales (es el caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje) y a representar a los trabajadores frente a posibles arbitrariedades del patrón así como a negociar colectivamente las condiciones de trabajo (es el caso de los sindicatos). El objetivo fue analizar la viabilidad del modelo de institucionalidad laboral, así como el funcionamiento de las instancias que lo integran e indagar si efectivamente cumplen con sus objetivos. Asimismo, se observó si hay variaciones dependiendo el tipo de obra o si se observa un patrón compartido. Finalmente, se indagó en la percepción que tienen los trabajadores sobre esas instituciones y de qué manera contribuye a la conformación de su concepción de derechos laborales y del ejercicio de éstos.

Para hacer operativa este ámbito analizamos el desempeño de estas instituciones. En el caso de la Junta de Conciliación y Arbitraje y de la Inspección Local del Trabajo se identificaron los *problemas de diseño* y *problemas de desempeño* que presentan. Una vez identificados éstos se elaboró un análisis de las implicaciones en el nivel de cumplimiento de derechos laborales en el sector de la construcción. En el caso de los sindicatos se analizó cómo funcionan y se identificó igualmente de qué manera la dinámica sindical contribuye a explicar la situación laboral del trabajador de la construcción. En ese sentido, las preguntas que guiaron el análisis de este ámbito fueron las siguientes: ¿Frente a la precariedad laboral que se observa en el sector de la construcción qué papel desempeñan las instituciones laborales? ¿Los trabajadores de la construcción cuentan con instancias efectivas que los representen? ¿El modelo de institucionalidad es viable para los trabajadores de la construcción? ¿Qué efectos tiene el desempeño de las instituciones laborales en el nivel de cumplimiento de derechos laborales en el sector de la construcción? ¿Es el mismo

para los diversos tipos de obra? ¿Cuál es la percepción que tienen los trabajadores acerca de estas instituciones?

Esquema de análisis del ámbito institucional:



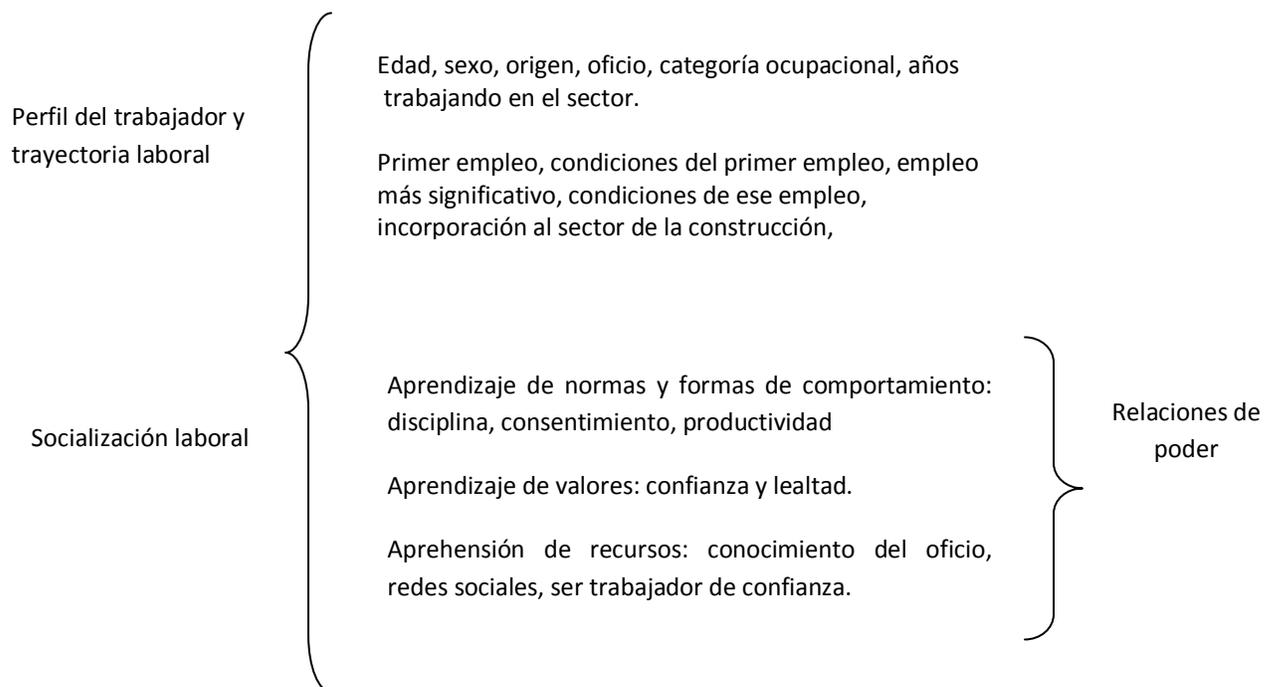
Ámbito de la socialización. Alude a lo que hemos denominado la *vida cotidiana en la obra*. En este ámbito se establecen relaciones entre los diversos actores y es el espacio en el que se adquiere el conocimiento de normas, valores y costumbres, así como una serie de recursos que permitirán al trabajador ser competente en el mercado de trabajo de la construcción. Asimismo, se identifican los procesos que contribuyen a configurar la concepción que el trabajador tiene respecto a su trabajo y sus derechos laborales. Dos preguntas guiaron el análisis de este ámbito: ¿Qué importancia tiene el universo de la socialización laboral en el sector de la construcción como elemento reproductor de las asimetrías laborales observadas en este tipo de actividad? y ¿Qué papel asumen los trabajadores y en qué medida contribuyen a la reproducción de estas asimetrías?

Para hacer operativo este ámbito, dividimos el análisis en dos partes. La primera comprende el perfil y la trayectoria laboral de los trabajadores, incluyendo los siguientes indicadores sobre su perfil: edad, sexo, origen, oficio, categoría ocupacional y años trabajando en el sector. Respecto a

su experiencia laboral se consideraron los siguientes rubros: primer empleo, características del primer empleo, empleo más significativo, características de ese empleo, incorporación al sector de la construcción, motivos y expectativas laborales. Aunque este tema no forma parte de la socialización en la obra, consideramos oportuno incorporarlo en este ámbito, en la medida en que el origen y las características de la trayectoria laboral resulta fundamentales para explicar cómo se van configurando las representaciones sobre el trabajo.

En la segunda parte se analiza cómo se vive cotidianamente en la obra, identificando el aprendizaje de formas de comportamiento: disciplina, consentimiento, productividad; valores: confianza y lealtad; así como el tipo de recursos que circulan y la manera en que el trabajador aprende a emplearlos.

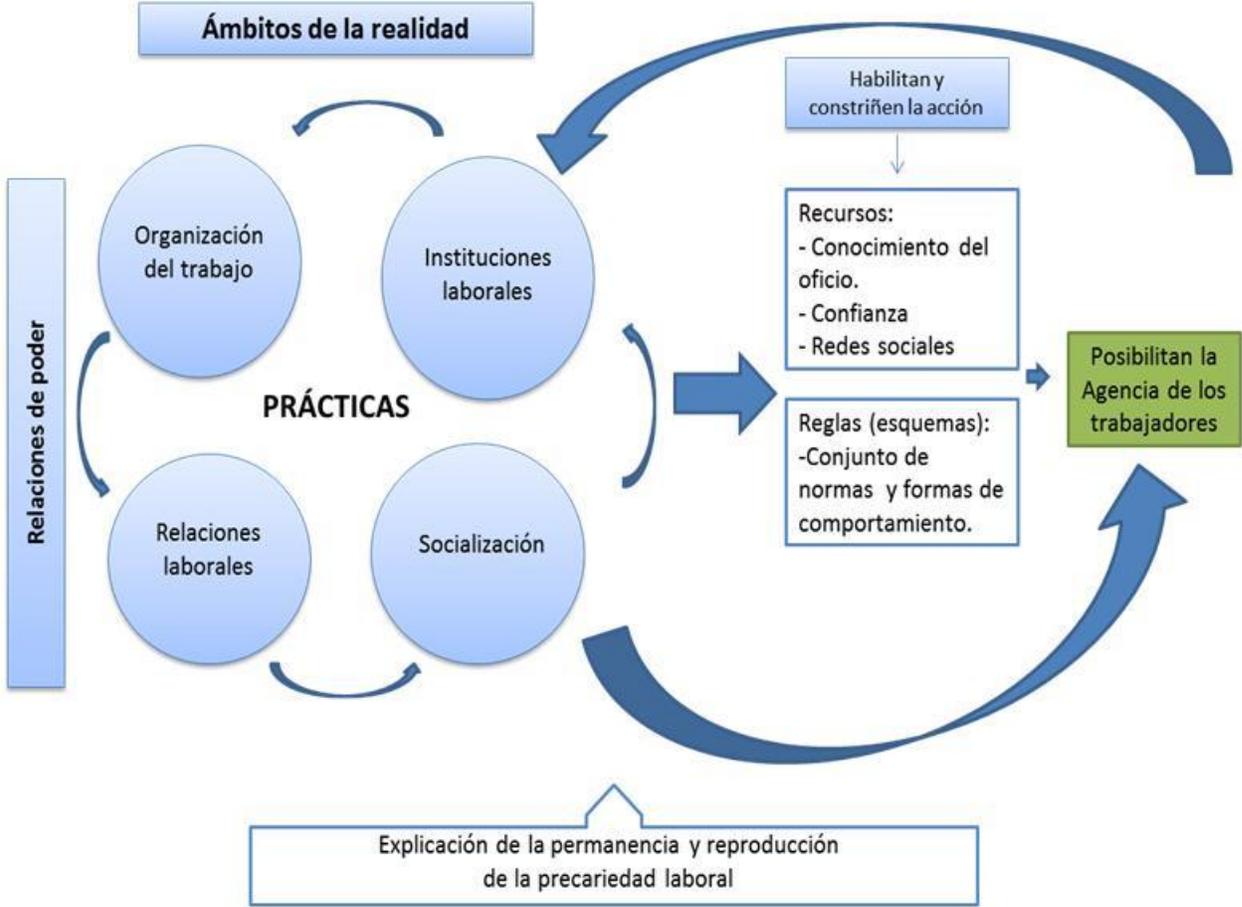
Ahora bien, el eje de análisis de la socialización es el de las relaciones de poder. De acuerdo con nuestro marco analítico, las estructuras dotan de poder diferencialmente a los agentes. En ese sentido, el análisis de la socialización laboral permite indagar los factores que estarían explicando la desigualdad de poderes y la manera en que los diversos actores lo viven cotidianamente.



Retomando nuestro marco analítico, estos ámbitos de la realidad se analizan en su interrelación, poniendo particular énfasis en la agencia de los actores estudiados. La observación de la realidad se elaboró de acuerdo con el siguiente esquema.

Esquema No. 2

Modelo de observación y análisis



Fuente: elaboración propia.

Cuadro No. 6

Ámbitos de observación y análisis

Ámbitos de observación	Temas que se analizan	Preguntas guía
Organización Productiva	<p>Estructura laboral: calificación del trabajador, jerarquías de mando, poder y status.</p> <p>Proceso y organización del trabajo: división del trabajo, jerarquías de mando, uso de tecnología.</p>	<p>¿A cada tipo de obra corresponde una forma de organizar la producción o se observan prácticas comunes?</p> <p>¿De qué manera la organización del trabajo en cada obra implica mayor o menor nivel de cumplimiento de derechos?</p>
Relaciones laborales	<p>Formas de reclutamiento y contratación: actores que intervienen, nivel de formalidad.</p> <p>Condiciones de trabajo: jornada de trabajo, salarios, prestaciones, seguridad e higiene.</p>	<p>¿Podemos hablar de un solo modelo de relaciones laborales o a cada tipo de obra le corresponde un modelo propio de relación laboral? ¿Qué variaciones existen?</p> <p>¿En qué medida las prácticas sociales que configuran las relaciones laborales y que son consideradas ‘tradicionales’ se reproducen en contextos empresariales ‘modernos’?</p> <p>¿En qué medida la forma en que se configuran las relaciones laborales incide en el nivel de cumplimiento de derechos?</p>
Institucional	<p>Problemas de diseño</p> <p>Problemas de implementación</p>	<p>¿Frente a la precariedad laboral que se observa en el sector de la construcción qué papel desempeñan las instituciones laborales?</p> <p>¿Qué efectos tiene el desempeño de las instituciones laborales en el nivel de cumplimiento de derechos laborales en el sector de la construcción?</p>
Socialización	<p>Perfil del trabajador: edad, sexo, categoría ocupacional, años trabajando en el sector, oficio.</p> <p>Trayectoria laboral: primer empleo, características del primer empleo, empleo más significativo, características de ese empleo, incorporación al sector de la construcción, motivos, expectativas.</p> <p>Socialización laboral: aprendizaje de normas, formas de comportamiento (disciplina, productividad, consentimiento) valores (confianza, lealtad).</p>	<p>¿De qué manera el perfil y trayectoria laboral del trabajador ha incidido en la concepción de derechos que tiene el trabajador?</p> <p>¿Qué papel asumen los trabajadores frente a modelos socioproductivos que reproducen las asimetrías laborales que imposibilitan el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajo?</p> <p>¿Cómo aprende el trabajador las formas de comportamiento, normas y valores?</p> <p>¿Qué importancia tiene el universo de la socialización laboral en el sector de la construcción como elemento reproductor de las asimetrías laborales observadas en este tipo de actividad?</p>

5. Las obras estudiadas

Para elaborar el análisis comparativo se estudiaron tres tipos de construcción de vivienda.

1) Tradicional o autoconstrucción. Se le denomina así porque ha sido la forma típica de construir vivienda. Entre sus rasgos particulares destaca que es una construcción pequeña, no requiere el uso de tecnología moderna, emplea escasos trabajadores –albañiles- y el maestro de obra ocupa el papel más relevante al ser el responsable de la organización del trabajo y la gestión de la mano de obra. Por lo general el dueño de la vivienda contacta directamente al maestro de obra. Esta obra es la predominante.

2) Residencial de lujo. Se distingue por emplear mejor calidad de material y exigir mayor calidad en el trabajo, por tanto, los trabajadores contratados tienen mayor calificación. Por lo general hay un intermediario –empresa constructora, arquitecto- entre el dueño de la vivienda y los trabajadores. Se contratan cuadrillas de trabajadores de diversos oficios.

3) Moderna o de interés social. El rasgo principal es que la producción es en serie y puede llegar a tener miles de viviendas construidas con el mismo modelo. Dado su tamaño, emplea una gran cantidad de trabajadores de diversos oficios. La forma de reclutamiento es mediante la subcontratación de empresas de diverso tamaño. Estas obras hasta hace poco más de dos décadas comenzaron a tener auge, aunque no es el tipo predominante de construcción de vivienda.

La selección de diversos tipos de construcción de vivienda responde al interés de identificar contrastes y semejanzas respecto a la forma de organizar la producción y a la manera en que se conforman las relaciones laborales. Particularmente buscamos analizar su implicación en el nivel de cumplimiento de derechos.

En total se estudiaron cuatro obras: 1 tradicional, 1 residencial de lujo y 2 de tipo moderno (una de tamaño mediano y otra de tamaño gigante). Tres de las obras que estudiamos se ubicaron en el Distrito Federal y una en el Estado de México. La vivienda tradicional se ubicó en la Delegación

Iztacalco y consistió en una vivienda de dos pisos, de aproximadamente 100m². La vivienda residencial se ubicó en la Delegación Tlalpan, en la Colonia Paseos del Pedregal y consistió en una vivienda de dos niveles, con sótano, jardín y estacionamiento. La vivienda tenía una dimensión de aproximadamente 500m². Una de las viviendas modernas o de interés social se ubicó en la Delegación Iztapalapa, consistió en una obra de 20 edificios de 5 pisos. Cada edificio tenía 10 departamentos de aproximadamente 50 m². La vivienda moderna de tamaño gigante se ubicó en Valle de Chalco, en el Estado de México. La constructora de ese proyecto fue Casas Ara, una de las constructoras de vivienda de interés social más importante en México. La obra consistió en la construcción de dos mil viviendas de dos tamaños, unas viviendas eran de 40m² y otras de 65m². Este tipo de obra implica no sólo la construcción de vivienda a gran escala, sino la dotación de servicios, pues la mayoría de esas obras al estar construidas en las orillas de la ciudad, requieren de un estudio previo de los servicios de que dispone la comunidad más cercana y en caso de no tenerlos la misma empresa constructora se encarga de proporcionarlos. La planificación de la obra que estudiamos incluía también la construcción de escuelas (primaria y secundaria), la proporción de alumbrado público, tratamiento de basura y el suministro de drenaje de agua potable.

La forma de acceder a estas obras se hizo a través de los maestros de obra (para el caso de la vivienda tradicional y residencial de lujo) y para las de interés social fue a través de los ingenieros. A continuación detallamos el acceso a las obras y las técnicas para obtener información

6. Técnicas de recopilación de información

Es importante señalar que en esta investigación “la obra” (el lugar de construcción) adquiere un gran significado en la medida en que es el espacio en el que se configuran y cristalizan los ámbitos de la realidad que se estudiaron: la organización del trabajo, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, la nula participación de las instituciones laborales y es, fundamentalmente, el espacio de socialización laboral de los trabajadores, pues en ella el trabajador adquiere conocimiento de formas de comportamiento y una serie de recursos que lo hacen competente para movilizarse en un mercado de trabajo inestable y precario. Asimismo, en este espacio se establecen relaciones de poder, se observan prácticas compartidas por todos, se identifican las redes sociales y la dinámica interna en cada una de ellas. En suma, “la obra” aparece como la unidad de análisis que nos permite captar lo específico del sector de la construcción de

vivienda y los aspectos que estarían explicando el problema de investigación que nos planteamos. Con base en eso, fue en *la obra* en donde realicé el trabajo etnográfico¹⁰.

El trabajo de campo lo llevé a cabo durante los meses de agosto de 2008 a marzo de 2009. Dado que son varios los ámbitos de observación de la realidad y que cada uno de ellos tiene diversos temas para explorar, esta investigación combinó diversas técnicas de recopilación de información cualitativa. En énfasis en lo cualitativo responde al problema que nos planteamos y al tipo de información que requerimos. De acuerdo con Vela (2004):

“Los métodos de investigación suelen dividirse en dos grandes grupos: los cuantitativos y los cualitativos (...) los segundos ponen énfasis en la “visión” de los actores y el análisis contextual en el que ésta se desarrolla, centrándose en el significado de las relaciones sociales” (Vela, 2004:63)

6.1. Entrevistas

La obtención de la información necesaria para responder las preguntas de investigación se hizo empleando diversas técnicas. Como primer paso para tener un inicial acercamiento con lo que ocurre en la construcción y para entender el ‘lenguaje’ de este sector, realicé una serie de entrevistas exploratorias con ingenieros, contratistas y maestros de obra. Ese primer acercamiento me ayudó en la elaboración del guión de entrevistas y de observación. Asimismo, fue una forma de entrar a las obras, pues a través del maestro de la cuadrilla de la construcción de tipo tradicional, fue que pude acceder a la obra y entrevistar a sus ayudantes. De igual manera, los ingenieros ayudaron a incorporarme en las construcciones a su cargo, me permitieron acudir todos los días, hacer observación y me contactaron con los maestros de las diversas especialidades, permitiendo mi acceso a ellos y la aplicación de entrevistas.

¹⁰ “Entendemos el término (de etnografía) como una referencia que alude principalmente a un método concreto o a un conjunto de métodos. Su principal característica sería que el etnógrafo participa, abiertamente o de manera encubierta, en la vida diaria de las personas durante un período de tiempo, observando qué sucede, escuchando qué se dice, haciendo preguntas; de hecho, haciendo acopio de cualquier dato disponible que sirva para arrojar un poco de luz sobre el tema en que se centra la investigación” (Atkinsosn y Hammersley, 2009:15).

El segundo paso fue la realización de una prueba piloto del guión de mis entrevistas, con la finalidad de saber si efectivamente se entendían las preguntas y si la información que los entrevistados me daban era la que necesitaba. El guión de entrevistas lo tuve que modificar varias veces, ya sea porque el lenguaje empleado no era el adecuado o porque en las entrevistas exploratorias surgían temas que no había contemplado y que eran fundamentales para la investigación.

El tercer paso fue la selección de los casos ¿A quiénes iba a entrevistar? ¿Por qué a ellos? Lo que tenía claro es que dada la gran diversidad de oficios era necesario entrevistar distintos grupos de trabajadores, para posteriormente elaborar el análisis comparativo, no sólo por tipo de obra, sino también por grupo de trabajadores. Esta selección fue sencilla en la obra tradicional, dado que era una cuadrilla pequeña, sólo de albañiles, decidí entrevistar a todos los trabajadores. La complicación fue en las otras tres obras, en las cuales se observó una división del trabajo basada en diversos oficios, por lo que había una gran variación de cuadrillas de trabajadores. Se decidió entrevistar en cada obra a la cuadrilla de albañiles, pues son los trabajadores más numerosos en las construcciones y para ver contrastes y semejanzas en estos grupos. Posteriormente, se optó por seleccionar los oficios más comunes: electricistas, plomeros, carpinteros, ladrilleros, colocadores de piso. En la obra gigante se decidió seleccionar también a un grupo de trabajadores que presentara la forma novedosa de contratación y organización del trabajo, se eligió entonces a la cuadrilla de alumineros, trabajadores de una empresa manufacturera. Finalmente, es importante mencionar que un criterio adicional de selección de estos casos fue la empatía y el interés que mostraron los trabajadores en ayudarme accediendo a que los entrevistara.

Una vez seleccionadas las cuadrillas de trabajadores, un criterio adicional de selección fue elegir a trabajadores con diversa categoría ocupacional. Siguiendo la pirámide ocupacional, elegimos al maestro, al oficial y al ayudante. En total se entrevistaron a 43 trabajadores.

Dado que, como más adelante se señala, también se hizo observación en *la obra*, fue posible aplicar diversas entrevistas a cada trabajador, con una duración variable (de 60 a 90 minutos cada sesión). La gran mayoría de las entrevistas se hicieron en el lugar de trabajo de cada uno de los entrevistados, por lo que, dependiendo el ruido de la actividad que realizaban, algunas veces fue

posible grabar la conversación y otras veces sólo a través de anotaciones en el diario de campo se pudo registrar la información.

Cuadro No. 7
Trabajadores entrevistados

Tipo de obra	Categorías ocupacionales	Número de trabajadores por oficio
Tradicional	Maestro Oficial Ayudante	- 4 albañiles
Residencial de lujo	Maestro Oficial Ayudante	- 4 albañiles - 3 colocadores de piso - 3 carpinteros - 3 electricistas
Interés social mediana	Maestro Oficial Ayudante	- 6 albañiles - 3 ladrilleros - 3 carpinteros
Interés social gigante	Maestro Oficial Ayudante	- 5 albañiles - 3 carpinteros - 3 plomeros - 3 alumineros

Se entrevistaron también a ingenieros y contratistas. En total entrevistamos a 5 ingenieros y a 3 contratistas. Las entrevistas se realizaron en una oficina que se improvisa en cada obra, en estos casos se permitió el uso de grabadora. También se registraron charlas informales, sin grabadora, pero siempre haciendo anotaciones en el diario de campo.

Paralelamente al trabajo de campo en las obras, se realizaron entrevistas y charlas informales con trabajadores que se encuentran en la Plaza San Jacinto, en San Ángel (Ciudad de México). Este es un punto de reclutamiento; es decir, uno de los lugares en los que se concentran trabajadores de diversos oficios de la construcción, esperando a que algún ingeniero, contratista o ama de casa acuda y los contrate para trabajos esporádicos. El objetivo de las charlas con estos trabajadores fue tener mayor conocimiento sobre las formas de contratación y las condiciones de trabajo en que se emplean. Asimismo, con ellos aprendí vocabulario propio del trabajador de la construcción y pude tener un conocimiento más amplio de este grupo de trabajadores tan vulnerable.

Las entrevistas con trabajadores, ingenieros y contratistas fueron útiles para los cuatro ámbitos de la realidad que observé. Sin embargo, para la información del ámbito Institucional fue necesario incorporar puntos de vista de otros actores que se encuentran involucrados en él. En ese sentido, se decidió entrevistar a dos especialistas en temas laborales, pues la información que nos proporcionarían sería útil una vez que se realizara el trabajo de campo en las instituciones estudiadas (Inspección del Trabajo, Junta de Conciliación y sindicatos del sector). Dada la amplia experiencia que tienen los abogados y académicos entrevistados, fue posible incorporarme tanto a la Junta de Conciliación como a la Inspección del Trabajo, con conocimiento previo sobre su funcionamiento.

Posteriormente se acudió a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal y se ubicó la Junta Especial dedicada a la resolución de conflictos laborales en el sector de la construcción. Se entrevistó al Presidente de esa Junta Especial y a cuatro mandos medios (dos secretarios de acuerdos y dos notificadores). Estos funcionarios fueron entrevistados en las instalaciones de la Junta de Conciliación. Para obtener más información acerca de la dinámica de dicha instancia, entrevistamos a tres abogados litigantes, las entrevistas se realizaron en sus despachos y nos permitieron el uso de grabadora. También entrevistamos a dos pseudoabogados que se ubicaban en las afueras de esta institución, la información que nos proporcionaron se registró en el diario de campo, pues no nos permitieron el uso de grabadora y nos pidieron anonimato.

En lo que respecta al trabajo de campo en la Inspección Local del Trabajo, se entrevistó al Director de dicha instancia y al Subdirector. A esta institución se pudo acceder mediante contactos directos con altos mandos y a través de la Ley de Acceso a la Información del Distrito Federal. Se realizaron dos sesiones de una hora aproximadamente con cada uno de los entrevistados. Las entrevistas se realizaron en las oficinas de esta instancia y se permitió el uso de grabadora.

Para el análisis del funcionamiento de los sindicatos del sector de la construcción, ubiqué a dos dirigentes sindicales. Esto fue posible mediante un contacto directo con un dirigente de la Confederación de Trabajadores de México. Se realizaron entrevistas con dos Secretarios Generales de sindicatos de este sector. En total se tuvieron dos sesiones de una hora con cada uno de ellos. Las entrevistas se realizaron en las oficinas del sindicato. Ambos dirigentes nos pidieron

anonimato y no nos permitieron el uso de grabadora, por lo que la información se registró sólo en el diario de campo.

En conjunto se entrevistaron a 65 informantes clave:

- 43 Trabajadores
- 4 Ingenieros
- 2 Contratistas
- 2 Especialistas en temas laborales
- 5 Funcionarios de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje
- 2 Funcionarios de la Inspección Local del Trabajo
- 3 Abogados litigantes
- 2 Seudoabogados
- 2 Dirigentes sindicales

De manera general, los temas que se exploraron en las entrevistas a trabajadores fueron los siguientes¹¹:

- I. Datos generales
- II. Trayectoria laboral
- III. Organización del trabajo
- IV. Relaciones laborales
- V. Confianza en las instituciones laborales
- VI. Valoraciones

Para el caso de los otros informantes clave los temas tratados variaron en función de la información que me podrían proporcionar para los distintos ámbitos de la realidad que se estudiaron.

¹¹ Véase en los anexos, la guía completa de la entrevista a trabajadores.

El tipo de entrevistas fue mixto, dependiendo los temas a tratar y la persona entrevistada. Para los trabajadores, si bien se tenía un guión detallado de los temas que se tocarían en las entrevistas, no se siguió un orden en la temática. La estrategia elegida fue permitir al entrevistado hablar libremente, pero procurando tocar los temas de nuestro interés. Esto nos ayudó a incorporar y resaltar aquellos aspectos que para los entrevistados parecían ser fundamentales, por ello la técnica fue la entrevista no estructurada.

Respecto a la selección de la entrevista no estructurada conviene explicar que no nos pareció adecuado elaborar un guión rígido de preguntas, pues lo que se quería recuperar eran significados, formas de ver la realidad, valoraciones, relaciones de poder, así como cuestiones sobre la organización del trabajo y las relaciones laborales en el sector estudiado. Consideramos entonces que el carácter rígido, definido y directo de la entrevista estructurada no nos permitiría este tipo de acercamiento. Por el contrario, la aplicación de una entrevista no estructurada posibilitaría una conversación más libre:

“La aplicación de este tipo de entrevista parte del supuesto de que, si bien los entrevistados poseen y conocen información valiosa para el entrevistador, les resulta difícil comunicarla o transmitirla en forma verbal, es decir, a través de cuestionamientos directos. Para sortear esta dificultad, se diseña una entrevista flexible donde la secuencia y el tipo de preguntas es más abierto y libre, lo que permite que sea el entrevistado quien decida parcialmente estos puntos, con el fin de “crear” una atmósfera de tolerancia, aceptación y comprensión”. (Vela, 2004:71)

En otras ocasiones, dado el lugar y momento, se aplicaron entrevistas etnográficas. Esto es, una serie de conversaciones espontáneas e informales que permitieron que la charla fluyera de un modo que pareciera natural. (Atkinson y Hammersley, 2009).

Otra de las formas de acceder a información fue la charla grupal, en este caso no se aplicó ningún tipo de entrevista en particular. Estas charlas fueron básicamente durante la hora de la comida. Ahí lo predominante fue dejar que los trabajadores hablaran libremente de cuestiones cotidianas. Este acercamiento fue fundamental, porque contribuyó a establecer una relación más directa con los actores investigados, de tal forma que me permitieron convivir con ellos y generar empatía. En

este tipo de encuentros recuperé información valiosa, no sólo verbal, sino de prácticas cotidianas, que me permitieron acceder a significados y cuestiones simbólicas que difícilmente se pueden extraer de las entrevistas. Cabe señalar que este tipo de acercamiento sólo fue posible con algunos trabajadores: cuadrillas de albañiles de las 4 obras estudiadas, ladrilleros (obra de interés social mediana), carpinteros (de la obra de interés social gigante) y electricistas (obra residencial).

Para el caso de los ingenieros y contratistas, algunas veces, dependiendo el tiempo que me proporcionaban, realicé entrevistas no estructuradas y otra veces fueron semiestructuradas, centrándonos en los temas relevantes que se pretendían tratar en cada sesión¹².

A los dirigentes sindicales, abogados litigantes y funcionarios de la Junta de Conciliación y de la Inspección del Trabajo, les apliqué entrevistas semiestructuradas, refiriéndome a los temas que consideré fundamentales para el ámbito de la realidad que quería tratar.

Finalmente, con los especialistas en temas laborales más que realizar entrevistas, fueron charlas informales en las que se consultaron interrogantes que tenía respecto a temas de la legislación laboral, del sector de la construcción en particular y del funcionamiento de las instituciones que estudié.

6.2. Observación

El trabajo de observación lo realicé *en la obra*, por un periodo discontinuo de siete meses. Algunas veces acudía a la obra desde la mañana, para observar la llegada de los trabajadores, otras veces a partir del medio día para observar la hora del almuerzo y otras veces por la tarde, para observar la salida. En varias ocasiones se permaneció durante toda la jornada laboral. Los hallazgos se escribieron en un diario de campo. La información vertida en él sirvió para la

¹² “Las entrevistas semiestructuradas funcionan adecuadamente en aquellas investigaciones que se interesan por interrogar a administradores, burócratas o miembros de elite de alguna comunidad, personas que tienen poco tiempo o que están acostumbradas a usar eficientemente su tiempo (...). En la entrevista semiestructurada, el entrevistador mantiene la conversación enfocada sobre un tema particular, y le proporciona al informante el espacio y la libertad suficientes para definir el contenido de la discusión”. (Bernad, 1988:204-207)

caracterización de los ámbitos de la realidad que se estudiaron y para darle mayor peso analítico a la información recopilada en las entrevistas¹³.

La observación me permitió recoger información más compleja, como el tipo de relaciones que se da entre los diferentes actores, cómo se manifiestan las jerarquías y relaciones de poder, la ejecución misma del trabajo y aquellos aspectos cotidianos que no es posible captar en las entrevistas:

“Mediante la observación se pretende captar los significados de una cultura, el estilo de vida de una comunidad, la identidad de movimientos sociales, las jerarquías sociales, las formas de organización, etcétera. Ante todo, se trata de conocer los significados y sentidos que otorgan los sujetos a sus acciones y prácticas” (Sánchez, 2004:102).

En general, la observación contribuyó a identificar aquellos factores que inciden sobre la dinámica del proceso de producción y en la configuración de relaciones laborales que no se habían considerado. Asimismo, estar en los sitios de construcción me permitió dar cuenta de cómo en la cotidianidad se adquieren representaciones y se aprenden y reproducen prácticas.

La observación fue otra técnica que se empleó en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. En este caso no fue tan recurrente y sólo se hizo en las ocasiones en que acudí a la aplicación de entrevistas y a la revisión de expedientes. Lo que se pretendió observar fueron las características de las instalaciones, la práctica de la conciliación y la dinámica cotidiana de trabajo.

6.3. Revisión documental

Otra de las técnicas de recopilación de información fue la revisión documental. Esta técnica se empleó particularmente para el análisis del desempeño de las instituciones laborales.

Para el caso de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCyA), se recuperó información de una investigación realizada en el 2006. En aquella ocasión en la JLCyA del Distrito Federal revisé expedientes de demandas de trabajadores de la construcción. La finalidad de dicha revisión fue

¹³ Véase en los anexos un ejemplo de la información que se incorporaba en el diario de campo.

indagar cuatro cuestiones: qué demandan, cuáles son los puntos petitorios, cuánto tiempo transcurre en la resolución y los términos de la resolución.

En esa misma institución, se tuvo acceso a la revisión de Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) que depositan los sindicatos de la construcción. El objetivo fue explorar la 'legitimidad' de éstos; es decir, si efectivamente son CCT que establezcan o superen los derechos laborales plasmados en la Ley Federal del Trabajo y corroborar si se revisan periódicamente, tal y como en teoría deberían hacerlo.

Asimismo, se revisaron Estatutos de 10 sindicatos de la construcción. El objetivo fue indagar en su estructura y funcionamiento interno.

En la Inspección del Trabajo se revisaron expedientes de inspección que se realizaron en el sector de la construcción. Aquí lo información que se recuperó fue el tipo de inspección que se realizó, los resultados de ésta y el tipo de resolución.

Comentario final

En toda investigación con las técnicas cualitativas que empleé, se tiene una doble limitación. Una de ellas es que sólo se pueden estudiar grupos o comunidades relativamente pequeños y es fundamental que el investigador se gane la confianza de los individuos que quiere estudiar, sin esta capacidad resultará mínima la probabilidad de que se logre acceder a información valiosa. La segunda limitación es que puede ocurrir el caso opuesto, que el investigador se identifique de tal manera con el grupo investigado, que sienta que ya forma parte de él y con ello pierda la perspectiva y objetividad que tiene como observador externo. En mi caso, a pesar de haberme involucrado en aspectos cotidianos de la vida laboral de los trabajadores que entrevisté, siempre procuré mantener distancia y registrar lo más objetivamente posible aquellos eventos que me parecieron fundamentales.

Era él quien hacía casas/sobre el puro suelo llano/
Como un pájaro sin alas/subía él con las casas/
Que brotaban de su mano/mas todo desconocía/
De su grandiosa misión:/no sabía, por ejemplo/
Que toda casa es un templo/un templo sin religión/
Como tampoco sabía/que la casa que él hacía/
Siendo su liberación/su esclavitud también era.

Vinicius de Moraes
“Obrero de la construcción”
Novos Poemas (II) 1949-1956.

Segunda parte

LA ESTRUCTURA BÁSICA E INTERMEDIA

Capítulo II

“La organización del trabajo en la construcción de vivienda”

Introducción

El objetivo de este capítulo es analizar la organización del trabajo en tres obras de construcción de vivienda. Lo que se pretende es identificar contrastes y semejanzas así como analizar las prácticas sociales que configuran la organización productiva en cada una de las obras que se estudiaron.

El punto de partida de este análisis proviene de dos hallazgos contrastantes respecto al problema que nos interesa. Por un lado, Carmen Bueno (1994, 2000) señala que en México la construcción de vivienda se caracteriza por continuos altibajos en su demanda, por un bajo nivel tecnológico y por la persistencia de una organización productiva basada en oficios. La importancia del oficio radica en que no sólo perfila las características de los trabajadores, sino que incide en los patrones de movilidad que experimenta la mano de obra dentro de este mercado de trabajo. La autora señala que en este sector prevalecen usos y costumbres históricamente consolidados que caracterizan la forma en que se organiza la producción y las relaciones laborales. Estas últimas se fundamentan en lazos familiares, de compadrazgo y de amistad, siendo estos lazos el principal medio para obtener empleo, sustituyendo la regulación formal de las relaciones laborales por un conjunto de prácticas informales. Estas características han perdurado a pesar de las grandes transformaciones experimentadas en el mundo de trabajo.

Por otro lado, Miguel Gómez (2004) afirma que el nuevo tipo de construcción de vivienda, el denominado *en serie* o *moderno*, ha implicado la destrucción de las formas tradicionales de producción, lo que supone no sólo la erradicación del poder de los maestros de obra, sino del sistema de oficios y del comportamiento gremial de los trabajadores, ya que el maestro de obra, el trabajo de oficio y su cultura laboral conforman una unidad orgánica. En las obras modernas lo predominante es la subcontratación de diversas empresas de manufactura y ensamble, estas empresas se distinguen por tener mano de obra estable. En ese sentido, para este autor las características de la organización de la producción que prevalecen en el tipo tradicional de construcción de vivienda se diluyen en el tipo de construcción *moderno*.

A partir de esos hallazgos nos preguntamos ¿Se observan semejanzas en las prácticas laborales respecto a la organización del trabajo en los distintos tipos de construcción de vivienda? ¿Cuáles son recurrentes? ¿Cuáles desaparecen? ¿Qué implicaciones tiene en el nivel de cumplimiento de los derechos laborales?

Para responder estas interrogantes elaboramos un análisis comparativo en cuatro tipos de construcción de vivienda: 1) tradicional o autoconstrucción, 2) residencial de lujo, 3) moderna o de interés social de tamaño mediano; 4) moderna o de interés social de tamaño gigante¹⁴.

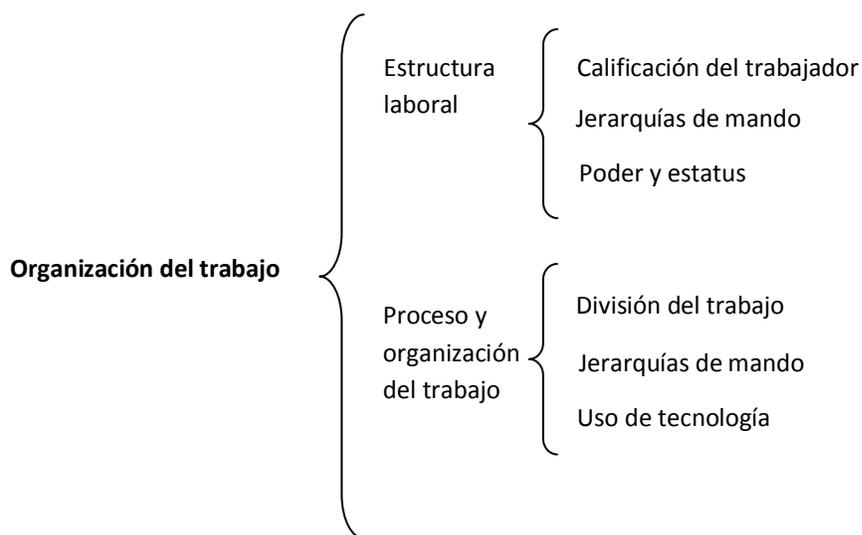
La caracterización de cada una de estas obras se hizo en un primer momento mediante la revisión bibliográfica sobre el tema. Posteriormente, por medio de entrevistas a maestros de obra, trabajadores, ingenieros y contratistas, así como por observación directa en las obras, se construyeron empíricamente nuestros *tipos*, que es lo que se presenta en este capítulo. Caracterizamos las obras de acuerdo a su estructura laboral y a la organización del trabajo. Por organización del trabajo entendemos al conjunto de aspectos técnicos y sociales que determinan la producción de la obra.

Una vez hecha la caracterización de cada caso, se distinguen las especificidades y los rasgos comunes y se analiza en qué medida las prácticas que configuran la organización del trabajo contribuyen a la generación y reproducción de un modelo laboral basado en un bajo nivel de cumplimiento de derechos. El análisis del capítulo lo elaboramos conforme al siguiente esquema¹⁵:

¹⁴ Véase el capítulo metodológico de esta tesis para una mayor referencia sobre los tipos de obras seleccionados.

¹⁵ En el capítulo metodológico se detallan cada uno de los temas que conforman este ámbito de la realidad.

Estructura del capítulo



El capítulo se divide en tres apartados. En el primero se mencionan los rasgos comunes que presenta la construcción de vivienda en general. En el siguiente apartado se analiza la estructura laboral. En el apartado tres se elabora la caracterización de la organización del trabajo en cada obra estudiada, distinguiendo particularidades y semejanzas. En el apartado cuatro presentamos las reflexiones sobre los principales hallazgos.

1. Particularidades de la construcción

En este apartado se retoman de manera general algunas peculiaridades del sector de la construcción. Si bien esta investigación se enfoca en el subsector de vivienda, el sector de la construcción presenta características que se pueden atribuir a cualquier obra y que son importantes mencionar, pues contribuyen a tener una mejor comprensión de las características que adquiere la organización del trabajo.

1.1. La inmovilidad del producto y la producción in situ

Una de las características principales de la construcción es la inmovilidad del producto, es decir, que el producto físico no es transportable. Este rasgo determina que tanto los medios de producción como los trabajadores sean móviles. Determina también que la producción sea *in situ*. En la construcción no hay una planta industrial localizada, aquí el equivalente de la fábrica es la obra. Por ello, “la obra” adquiere gran relevancia en la medida en que es el espacio de trabajo, de socialización, de adquisición de conocimiento y de recursos. Cada obra representa un nuevo empleo y un lugar de trabajo con características propias y a las que el trabajador tendrá que adaptarse.

La exigencia de producción *in situ* no afecta a todas las tareas en las que se puede desagregar la construcción o edificación. Existen etapas, tareas o funciones que inevitablemente tienen que realizarse en el lugar de la obra, ya que no pueden ser trasladadas a una planta fija, por ejemplo: el movimiento de tierras, las cimentaciones, el tratamiento y terminación de áreas exteriores, la implementación de redes de servicios y el montaje o instalación de elementos prefabricados.

En general, a mayor escala de construcción de vivienda, mayores las posibilidades de que la actividad se bifurque en dos grandes vertientes: la fabricación y el montaje. Como se analiza en este capítulo, la construcción tradicional de vivienda se caracteriza por el empleo de materiales localmente disponibles y por una conjunción de fabricación y montaje. Esta unión se empieza a disociar a medida que las obras aumentan de tamaño, observándose en la construcción en serie o *moderna* un mayor desarrollo tecnológico, profundización en la división del trabajo y una dualidad que se expresa en la relación entre la manufactura y la construcción (Gómez, 2004). Dicha dualidad implica que sea el sector manufacturero el encargado de prefabricar los productos que el sector de la construcción colocará. De acuerdo con Gómez (2004) ésta podría ser una explicación de la imagen atrasada que se tiene de la industria de la construcción, pues los méritos de racionalización y tecnificación del trabajo se le otorgan a la industria manufacturera, mientras que a la construcción le corresponden las labores más problemáticas y riesgosas, como la instalación y el montaje.

En las obras de construcción, como se verá más adelante, se improvisan talleres de manufactura (carpinteros, herreros, plomeros, etcétera) que sería una forma incipiente de esta disociación entre fabricación y montaje. Conforme la obra incrementa su tamaño es posible observar una gran separación de ambas actividades, hasta encontrar en la obra -cuando se trata de actividades industrializadas- únicamente la tarea de instalación, pues la fabricación se realiza exclusivamente en la fábrica de manufactura.

Una de las implicaciones de que la producción sea *in situ*, es la movilidad de la mano de obra. A diferencia de la línea de montaje, en la que es el producto el que fluye, en la industria de la construcción la mano de obra es itinerante, el trabajador tiene que desplazarse de una obra a otra, lo que implica que cada construcción represente para el trabajador un nuevo empleo, un nuevo patrón y dependiendo el tipo de obra, una forma diversa de organización de la producción. Este rasgo específico de la construcción es de gran relevancia en la medida en que es lo que estaría determinando la inestabilidad del empleo.

1.2. Particularidades de la organización del trabajo

Dada la naturaleza del producto y la marcada presencia y persistencia de elementos artesanales en el proceso de producción, la construcción presenta ciertas particularidades. Una de ellas es la imposibilidad de la cadena de producción. En la construcción el objeto y producto del trabajo constituyen al mismo tiempo el lugar de trabajo, en ese sentido, no sólo el producto de trabajo es inmóvil, también lo es el objeto de trabajo, lo que imposibilita establecer una línea de producción por la cual se traslade el objeto de trabajo para que los obreros especializados realicen tareas fragmentarias. En esta actividad es prácticamente imposible perfeccionar el taylorismo aplicando el principio fordista de organización del trabajo (Gómez, 2004). En efecto, el sector de la construcción ha sido caracterizado como “no fordista” (Panaia, 1990).

1.3. Etapas en la construcción de vivienda

Respecto al subsector de vivienda en particular, el rasgo en común es que la construcción se divide, por lo general, en las siguientes cuatro etapas:

1) Estructura básica: está integrada por el conjunto de elementos verticales y horizontales que cimientan y soportan todo el piso de la obra. Determinan la forma de la obra y le dan rigidez a los demás componentes, por ello constituyen la parte medular en cualquier construcción. Los elementos verticales reciben el nombre de columnas o pilares y pueden ser cilíndricas o rectangulares. Los elementos horizontales, contratraveses en cimientos y trabes a las que sostienen y dan rigidez a los techos y entrepisos. Existen también otros dos elementos o dimensiones menores, utilizados para dar rigidez en especial a las estructuras intermedias o castillos.

2) Estructura intermedia: está compuesta por los elementos que cubren los claros correspondientes al techo y los entrepisos; las paredes exteriores y muros divisorios, y por la herrería que cubre los claros de ventanas y puertas y sus protecciones.

3) Infraestructura de servicios: está constituida por toda la variedad de elementos ocultos que son necesarios para dotar a la obra de los diversos servicios eléctricos, sanitarios, hidráulicos y otros que requieran los usuarios.

4) Acabados: en esta etapa se elaboran los recubrimientos que pueden aplicarse con fines decorativos y de protección, la variedad de mueblaje y aditamentos para hacer funcionar los servicios integrados a la obra. Incluye también los elementos necesarios al terminado de la cancelería y ornamentación.

A cada fase corresponde cierto número de trabajadores, observándose una variación importante de la mano de obra, tanto en número como en especialidad. La ejecución en etapas implica que las distintas tareas tengan una secuencia constructiva, por lo que es imposible que varias especialidades trabajen en paralelo en la misma etapa, pues el inicio de una tarea presupone la culminación de la tarea previa. Este rasgo característico de la construcción genera el

fraccionamiento del universo de trabajadores, quienes se movilizan únicamente con su cuadrilla, de acuerdo al oficio al que pertenezcan. La implicación, tal y como más adelante se analiza, es que en el trabajador se genera pertenencia e identidad con el grupo/red de su cuadrilla, pero no con el conjunto de trabajadores de la obra.

2. Caracterización de la organización del trabajo

El sector de la construcción de vivienda se caracteriza por una gran heterogeneidad en diversos rubros: formas de organización del trabajo, niveles de calidad, volúmenes de mano de obra, calificación de los trabajadores. Aún con esa heterogeneidad, en este apartado se pretende hacer una tipificación que permita identificar, de manera general, particularidades de la organización del trabajo en cada obra y los rasgos comunes en las tres obras estudiadas.

2.1. Estructura laboral y jerarquías de mando

Los oficios de la construcción mantienen una estructura laboral de forma piramidal. En lo que se refiere a los obreros, se observa que en la cúspide se encuentra el *maestro*, que en el oficio de albañilería se le denomina *maestro de obra*. En la obra de tipo tradicional, el maestro de obra es el responsable del proceso de producción de principio a fin. Además, es el enlace entre el dueño de la obra y los trabajadores, por lo que asume el papel de reclutador de mano de obra. El maestro de obra domina el oficio, característica que le otorga facultades de decisión sobre la manera práctica de hacer las cosas, así como autoridad y responsabilidad casi exclusiva sobre el proceso de trabajo.

El maestro por lo general tiene un subalterno llamado *segundo*. Él se encarga de apoyar al maestro en la coordinación general de la obra y en la vigilancia directa del trabajo realizado por el resto de trabajadores. Los maestros suelen llamarlo su “mano derecha”, pues cuando el maestro no está en la obra el *segundo* es el responsable de los avances de ésta y de reportárselos al maestro. El *segundo* domina el oficio y sabe leer planos, por lo que junto con el maestro de obra organiza el trabajo. De acuerdo al nivel de conocimiento del oficio, el segundo en ocasiones puede figurar como maestro –sin tener el rango de maestro de obra- o bien como oficial. El *oficial*, tiene conocimiento integral del oficio, pero no cuenta todavía con el dominio que posee el maestro. A partir de este nivel, el trabajador debe portar su propia herramienta manual, pues ésta es la

“carta de presentación” y la garantía de que conoce el oficio. Las herramientas se vuelven más sofisticadas conforme se va dominando el oficio. En la parte más baja de la pirámide laboral se encuentran los ayudantes o *peones*. Ellos son los trabajadores menos calificados. Realizan las tareas que implican mayor esfuerzo físico y menor conocimiento del oficio. En este nivel es en el que se incorporan las mujeres. Es decir, en caso de que en una obra se contraten mujeres, ellas sólo ocuparán la categoría de ayudantes¹⁶. El cuadro siguiente describe cada una de las categorías.

Cuadro No. 8

Estructura laboral de los obreros de la construcción de vivienda

Categoría (rango)	Características
Maestro de obra	<p>Responsable de los procesos relacionados con la albañilería y de vigilar el ritmo de avance de la obra de principio a fin, particularmente cuando se trata de la obra tradicional.</p> <p>Existe también la figura de “maestro” o “cabo de oficio”. Es el principal conocedor del oficio y el que se encarga de transmitir el conocimiento a sus ayudantes. Es el único que tiene una relación directa con el dueño de la vivienda (en la obra tradicional) o con el ingeniero (en los otros tipos de obras), en tanto es el responsable de gestionar a su mano de obra y de organizar la producción de su especialidad.</p> <p>Es el responsable de reclutar a los trabajadores.</p>
Oficial	<p>Cuenta con un conocimiento integral del oficio, por tanto ha adquirido un estatus dentro de la organización.</p> <p>El conocimiento le brinda cierta autoridad en la estructura laboral por lo que organiza a su grupo de trabajo y adiestra a los ayudantes.</p>
Ayudante (peón, chalán)	<p>No requieren ningún tipo de conocimiento del oficio. En el caso de la albañilería, la tarea del ayudante exige más esfuerzo físico que intelectual.</p> <p>Para el caso de los oficios distintos al de albañilería, al ayudante le corresponde auxiliar al oficial, de quien aprende el oficio.</p> <p>Ocupa la posición más subordinada.</p>

Fuente: elaboración propia con base en las entrevistas y en la observación directa.

¹⁶ En la obra de interés social mediana había cinco mujeres desempeñándose como ayudantes de albañilería. Véase anexo fotográfico.

La estructura laboral de los obreros de la construcción de vivienda es piramidal y adquiere significados importantes. El *maestro* -que está en la cúspide- al tener el dominio del oficio y al ser el responsable de reclutar la mano de obra es la figura con mayor jerarquía de mando de la cuadrilla de trabajadores. El *maestro* da órdenes a los integrantes de la cuadrilla, el oficial al ayudante y este último está subordinado a ambos.

Ahora bien, aunque la estructura laboral es semejante en todos los oficios, conforme la obra aumenta de tamaño y avanza la segmentación del proceso de trabajo, esta estructura piramidal adquiere matices en las jerarquías de mando. En el tipo tradicional el maestro de obra es la figura principal, en estas obras se reproduce fielmente la jerarquía piramidal recién descrita. La centralidad del maestro de obra disminuye en los otros tipos de obra. En la vivienda residencial y en la moderna, al confluir varios oficios, como más adelante mostramos, el maestro de obra pierde poder de decisión y de mando. Ya no es el maestro de obra de albañilería el responsable de toda la construcción. En estas obras aparecen diversos maestros, cada uno, dentro de su especialidad (electricidad, plomería, carpintería, etcétera), es responsable de su cuadrilla de trabajadores. En la vivienda de tipo moderno aumenta la segmentación, lo que genera una mayor presencia de intermediarios (supervisor de obra, ingeniero residente, maestro supervisor) que limitan la posición jerárquica que ocupa el maestro. Entonces, aunque la estructura maestro-oficial-ayudante prevalece en los oficios, se observan contrastes en las jerarquías de mando, que dependerán de la organización del trabajo en cada tipo de obra.

Asimismo, esta estructura piramidal presenta distinciones técnicas y sociales que determinan la división del trabajo. Los maestros son los titulares del saber, por ello realizan las labores manuales más sofisticadas y también son responsables de la supervisión. De hecho, en varias ocasiones sólo se responsabilizan de la supervisión. En contraste, los peones o ayudantes realizan las actividades que requieren mayor esfuerzo físico o aquellas que no exigen un elevado conocimiento del oficio; además deben tener vocación de servicio.

Otra de las implicaciones de esta estructura laboral es que funciona como una forma de movilidad ocupacional, pues en la medida en que el trabajador escale en la pirámide, ascenderá también su ingreso, prestigio y autonomía. En efecto, para el trabajador de la construcción pasar de estatus de ayudante a oficial y posteriormente a maestro es un privilegio codiciado, pero que no todos

pueden lograr. Como veremos en el capítulo VI, en la construcción prevalece un sistema selectivo de promoción. El ascenso de los trabajadores depende no sólo del conocimiento que adquieren por medio de la práctica y por la enseñanza del maestro, sino también se debe a las relaciones que establezcan con el maestro y/o con el ingeniero residente de las obras de construcción.

2.2. Estructura laboral: estatus y poder

Como se ha hecho referencia, la estructura laboral de los obreros de la construcción de vivienda es piramidal y adquiere significados importantes. Cada categoría otorga un estatus, que representa la misma figura piramidal (véase siguiente esquema). Es decir, el *maestro* -que está en la cúspide- al tener el dominio del oficio, adquiere también el estatus más alto. Además, cuando se trata de la obra tradicional y de cuadrillas que se movilizan en forma de red en los diversos tipos de obra, al ser el maestro el responsable de reclutar la mano de obra es la figura con mayor poder de decisión, no sólo en lo que se refiere al proceso de trabajo sino también sobre cuestiones de las relaciones laborales (establecer horarios, salarios, prestaciones) que más adelante se analizan.

Por su parte, la posición que ocupa el oficial es resultado del conocimiento del oficio, tiene el reconocimiento tanto del maestro, quien se apoya en él para algunas responsabilidades, como de los ayudantes, estos últimos aprenden el oficio también a través del oficial. Los ayudantes, al contar con escasa calificación, adquieren la posición de mayor subordinación.

Esquema No. 3

Estructura laboral tradicional del trabajador de la construcción



La estructura piramidal del esquema anterior se mantiene en los obreros de las diversas especialidades. No obstante, el estatus y las jerarquías de mando van adquiriendo matices dependiendo el tipo de obra. El poder del maestro es mayor en las obras de tipo tradicional. En estas obras los trabajadores se movilizan en forma de redes y el maestro ocupa la figura principal (Véase esquema No. 4 de este capítulo). En la obra residencial y en la moderna de tamaño mediano se observó la misma estructura en las distintas cuadrillas de trabajadores (con los albañiles, electricistas, colocadores de piso y con los carpinteros se observó la estructura tradicional). Cada maestro domina el oficio, enseña a sus ayudantes, recluta a su mano de obra y se moviliza con su red. Sin embargo, el poder de decisión disminuye, pues en esas obras se encuentran subordinados al ingeniero responsable de la construcción (Véanse los esquemas 5 y 6 de este capítulo).

En la construcción de tipo moderno (tamaño gigante) se encontraron variaciones originadas por la mayor segmentación laboral, la gran subcontratación de diversas especialidades y la variedad en el tipo de empresas que confluyen en estas obras. Tal y como se verá en el apartado de relaciones laborales, algunas empresas subcontratadas cuentan con mano de obra que se emplea como trabajadores estables de la empresa. Así, aunque se observan semejanzas en cuanto a la estructura laboral (maestro, oficial, ayudante), el poder de estos trabajadores no presenta las mismas connotaciones que en la organización tradicional. Los trabajadores de dichas empresas sí

reconocen el conocimiento del oficio que tiene el maestro, así como el ayudante reconoce el conocimiento del oficial, pero ni oficiales ni ayudantes están sujetos a las decisiones del maestro, aquí se incorpora una cadena de supervisión y control (Véase esquema No. 5). Tampoco están sujetos al maestro porque no dependen de él para conseguir el empleo:

“Yo trabajo para la empresa, soy como un empleado de la empresa. A mí me dicen: ‘hoy te toca ir a Casas Ara’, y yo vengo, coloco las ventanas que me tocan en el día y listo. Al otro día igual, no es como con los albañiles, que están atendidos al maestro de obra, tú los ves recibiendo órdenes del maestro. No, aquí el patrón es la empresa, te dan tu lote de trabajo, te dicen la cantidad que hay que cubrir a la semana y listo. Las categorías sí son iguales (maestro, oficial, ayudante) y eso depende de lo que uno sepa. Por ejemplo, yo soy maestro porque no sólo sé colocar la ventana, sino que también sé hacerlas. No creas que nada más me dedico a colocar, también las fabrico. En la empresa está el taller, se arman las ventanas y las puertas. A veces te toca armar, a veces colocar, depende el trabajo de la empresa. El oficial también sabe, pero menos. Él no tiene responsabilidad de la gente, porque yo, ya sea que fabrique las ventanas o ya sea que venga a colocarlas, tengo al oficial y al ayudante que siempre están conmigo *¿Y tú les enseñas el trabajo?* Lo enseñé en el taller, lo difícil es saber hacer las ventanas, la colocación es muy simple, aunque hay que saber manejar la herramienta, ahí digamos que sí les enseñé”. (Maestro aluminiero. Obra de tipo moderno).

“Lo que marca la diferencia entre el maestro y yo es que él sabe hacer la colocación y en la fábrica hace las ventanas, ya tiene experiencia, tiene más años trabajando, tiene más responsabilidad. Yo apenas entré hace poco, estoy aprendiendo (...) digamos que hay varios jefes, pero el mero mero pues es el dueño de la empresa. *¿Quiénes son esos jefes?* Pues está el supervisor de aquí, está el maestro, está un supervisor de la empresa y en la empresa también hay otro jefe que es el que nos dice a qué obra nos toca ir. *¿Y el maestro?* Pues digamos que es mi jefe porque me dice qué hay que hacer aquí, pero es algo que yo ya sé, ya sé que tenemos que colocar por decirte 30 ventanas hoy, pero como trabajo con él, en mancuerna, y como él es maestro pues digamos que es como mi jefe, digamos que la responsabilidad del trabajo es de él”. (Ayudante aluminiero. Obra de tipo moderno).

Cabe hacer una precisión importante. Los testimonios anteriores corresponden a los trabajadores de una empresa manufacturera. Estos trabajadores no se encuentran organizados de la manera tradicional (en redes, con el maestro como la figura de mayor autoridad), sino que forman una cuadrilla que la empresa organiza para realizar actividades de colocación en la obra de construcción.

Si bien se encontró este gran contraste, lo que predominó en nuestros casos estudiados fue la estructura laboral de forma tradicional, misma que ha sido aceptada por los trabajadores, pues ellos reconocen que el conocimiento del oficio otorga poder y un mejor estatus frente a los pares y frente al maestro o contratista:

“Gil es el maestro, él nos enseña, nos dice cómo hacer el trabajo, nos dice a qué obra vamos, cuánto trabajo hay que realizar, él nos paga nuestro salario. Es nuestro patrón (...) el que habla con la dueña de la casa es Gil, a nosotros no nos dicen nada, a veces que si les ayudamos en algo o nos preguntan cosas, pero para cosas de trabajo eso lo arreglan con Gil, él es el jefe”. (Oficial de albañilería. Obra tradicional)

“Es el maestro porque es el que conoce el oficio, a él no lo vas a cuentear. Por ejemplo, a mí me enseñó otro maestro, pero luego yo me vine con él, porque el otro se quedó sin chamba y a Don Alejandro lo conocí en una obra donde yo estaba con el otro maestro. Ahí era ayudante, pero luego él (Don Alejandro) me ayudó a ir escalando y eso es algo que le agradezco. Yo me pienso quedar con él”. (Oficial de electricista. Obra residencial)

“Yo soy oficial porque tengo conocimiento del oficio, ya no soy chalán. El chalán nomás está ayudándote que a pasarte el material, a cargar la madera, a limpiar el lugar de trabajo. Yo ya conozco, sé cómo hacer las cosas, soy oficial y él está digamos que a mi cargo, porque el mero jefe es Goyo, ese sí es el jefe de todos nosotros”. (Oficial de carpintería de obra negra. Obra de interés social mediana)

“En la construcción es como una escalera, uno está abajo, luego el que sigue y al final, hasta arriba, está el maestro. Por decirte, yo estoy hasta abajo porque apenas soy

ayudante, apenas estoy aprendiendo a trabajar, no le sé mucho a los detalles (...) todavía no tengo herramienta. Luego sigue el oficial, él ya le sabe a todo, pero no es maestro. El maestro es el que sabe más que todos nosotros. Aunque a veces hay maestros que deberían estar de ayudantes, pero en este caso el maestro sí le sabe. Además se sabe mover, busca clientes, busca nuevos contratistas, anda en chinga vigilándonos, diciéndonos cómo hacerle, regañándonos si no lo hacemos bien. Es el patrón". (Ayudante de albañilería. Obra de tipo moderno)

Ahora bien, entre los diversos oficios también se observa diversidad de estatus. La posición más inferior la ocupan los albañiles y la más alta los trabajadores que realizan las actividades de acabados. Ambos estatus se refuerzan por la distinción entre la denominada "obra negra" (etapa en la que se realizan los trabajos más pesados y agobiantes) que realizan los albañiles y la "obra blanca" (etapa de acabados en la cual se realizan los trabajos más ligeros y finos, que no requieren fuerza física sino habilidades y calificaciones especiales, algunos incluso hasta cualidades artísticas) que es realizada por los trabajadores de otros oficios como electricistas, carpinteros, plomeros, etcétera. Otra de las razones de la posición inferior de los albañiles se debe a su perfil, que tal y como se analiza en el capítulo siguiente, por lo general son trabajadores migrantes del campo y con bajo nivel de escolaridad.

Por último, es importante reiterar que aunque en los casos estudiados predominó la estructura piramidal -con las características que conlleva en términos de estatus y poder-, entre la forma tradicional y moderna se presenta un contraste significativo. En la obra moderna se observó una disminución del poder del maestro, que, como a continuación analizaremos, es resultado de los cambios en la forma de organizar la producción. Este hallazgo estaría corroborando, sólo en parte, el argumento de Gómez (2004) respecto a que el nuevo tipo de construcción de vivienda, el denominado *en serie* o *moderno*, ha implicado la destrucción de las formas tradicionales de producción, lo que supone no sólo la erradicación del poder de los maestros de obra, sino del sistema de oficios y del comportamiento gremial de los trabajadores. Sin embargo, es importante hacer tres precisiones que se irán aclarando conforme se avanza en la lectura del capítulo. En primer lugar, en el tipo moderno se observó que en el caso de la albañilería el poder del maestro de obra se puede ver disminuido en cuanto al control del proceso de trabajo se refiere, pero no totalmente en su capacidad de reclutar mano de obra y de movilizarse con su red de trabajadores.

En la obra de tipo moderno, para las fases de albañilería, la gran empresa constructora subcontrató a varias empresas medianas y pequeñas, éstas a su vez tienen una cartera de maestros de obra a los que acuden dependiendo el trabajo que se requiera. Por lo general movilizan cuadrillas de trabajadores en las que se observa una estructura semejante a la tradicional y en la que los trabajadores forman parte de una red familiar, de paisanos, o bien, que al haber laborado juntos en varias obras y con un mismo ingeniero se han conformado como parte de una misma red¹⁷. En las dos obras modernas que estudiamos se identificaron estas características. Las cuadrillas de albañiles entrevistados mantenían una estructura laboral de tipo tradicional o se empleaban como asalariados eventuales de la empresa subcontratada, pero formando parte de una misma red.

La segunda precisión es que aún en las actividades industrializadas o distintas a la de la albañilería, también se encuentran características semejantes a la estructura laboral tradicional, pero redefinidas. Esto ocurre cuando se trata de empresas familiares, pues a pesar de algunos matices, se observó que adquieren una connotación semejante a la estructura laboral de tipo tradicional. Lo que distingue a estas redes de trabajadores es que el maestro es el jefe de la empresa, el que establece las relaciones laborales; es decir, es quien controla a la mano de obra. No obstante, pierde poder de decisión sobre el proceso de trabajo, porque la gran empresa constructora es la que le indica cómo hacer el trabajo, la cantidad de viviendas que le corresponde y en cuánto tiempo debe hacer la entrega. En la obra de tipo moderno de tamaño gigante observamos estos rasgos con los plomeros y carpinteros.

La tercera precisión es entonces que en la obra moderna no se puede hablar de “desaparición” de la estructura tradicional, pues aunque los trabajadores de las empresas manufactureras que no están organizadas en forma de red presentan una dinámica distinta a la estructura más tradicional, prevalece la misma categoría ocupacional determinada por el conocimiento del oficio.

¹⁷ En el capítulo V se analizan los distintos tipos de redes y sus características.

3. Proceso y organización del trabajo

El proceso de trabajo se caracteriza por tener diversos subprocesos correspondientes a las fases de la construcción de vivienda que anteriormente señalamos. El trabajo en la construcción está constituido por una serie de tareas separables, lo que representa tecnologías o habilidades artesanales (oficios) heterogéneos que a su vez supone la participación de múltiples especialistas que es necesario coordinar. Estas diversas especialidades no pueden trabajar simultáneamente en una misma actividad, pues en la construcción se trabaja en etapas. Esto se debe principalmente a que las distintas tareas implican una secuencia constructiva, de tal manera que la implementación de una actividad presupone la culminación de una nueva y a cada una de ellas corresponde un oficio o especialidad. Por ejemplo, para colocar una ventana es necesario que el muro esté terminado y que cuente además con el espacio para la ventana. Ambas actividades son realizadas por distintos grupos: albañiles y colocadores de ventanas, consecutivamente.

En la obra tradicional corresponde a los albañiles realizar toda la construcción (véase Esquema No. 1). Por lo general el maestro de obra no sólo domina el oficio de albañilería, también tiene conocimientos básicos de otros oficios que le permitirán responsabilizarse de la construcción de la vivienda. Por ejemplo, pega azulejo, coloca la instalación eléctrica, los elementos necesarios de plomería y todas las actividades que implican la construcción de principio a fin, con excepción de los accesorios de acabado como las puertas y ventanas. El *maestro de obra* es un “todólogo”:

“Me dijeron que sí, me dieron una casa. Entre otro albañil y yo empezamos a construir desde abajo; nos daban un croquis a cada quien y así empezamos a plantarlo, trazar, salidas de drenaje, todo (...) hacer los acabados, baños, cocina, aplanados de arriba, tirol, yeso, de todo. Yo ahorita sé de todo: sé electricidad, plomería, de cualquier trabajo me acomodo. Yo te puedo construir una casa completa”. (Maestro de obra. Obra tradicional)

En ocasiones, por los detalles de construcción que el dueño de la obra sugiere, se requieren especialidades que no siempre domina el maestro. Por ejemplo, uno de los maestros entrevistados comentó que aún no realizaba bien la “tiroleada”, que consiste en un tipo de acabado en las paredes y techos. En esos casos el mismo maestro busca a alguien que lo apoye

con dicha actividad. Lo que importa es no perder el control del proceso de trabajo ni de la mano de obra:

“Cuando trabajo por mi cuenta, construyendo casas, siempre procuro hacerla yo solito. Junto a mi gente, digo cuántos nos iremos a construirla y la levantamos, hacemos la obra negra y luego seguimos con la obra blanca, con los acabados, pues. A veces hay unos dueños que te piden ciertos detalles, algunos acabados digamos más finos. Si yo no sé pues busco la manera de conseguirlo, porque luego si te meten a otro trabajador que no sea de los tuyos se vienen problemas. *¿Por qué?* Pues porque cada uno tiene su forma de trabajar, entonces otros son más cochinos, o no te dejan trabajar o critican tu trabajo y le dicen al dueño y te quieren quitar el trabajo *¿y en esos casos qué hace, si usted no sabe hacer el trabajo que el dueño le pide?* Por ejemplo, me pasó con una tiroleada especial, ahí todavía no me sale bien el trabajo y pues uno no se arriesga a trabajar así nomás de cochino, porque pierdes clientes. Entonces mejor lo que haces es buscar gente de tus conocidos, que sepan. Les hablo y les digo: ‘sabes qué en la obra que estoy haciendo necesito que me eches la mano, vente, nomás son unos días’ y pues ya, es echarnos la mano entre todos”. (Maestro de obra. Obra de tipo moderno)

En general, en el tipo tradicional se observa una división del trabajo basada en la estructura laboral jerárquica, que corresponde con el nivel de calificación. Al maestro le corresponde la planificación, dirección, supervisión y ejecución; así como el control de la mano de obra. El oficial, dado que tiene conocimiento general del oficio, apoya al maestro y supervisa el trabajo de los ayudantes. Estos últimos se dedican al acarreo de materiales, apoyar a los oficiales y limpiar el lugar de trabajo una vez terminada la jornada laboral.

A pesar de estar definida la división del trabajo (planeación-dirección-ejecución) conforme a la categoría laboral, hay ocasiones en las que el maestro y el oficial deben desempeñar actividades

correspondientes a los ayudantes. Un ejemplo consiste en la fase de cimbra y colado¹⁸, pues aquí se requiere de más mano de obra dispuesta al acarreo de material¹⁹.

Las tareas a realizar son planeadas por el maestro en avances semanales que debe entregar al dueño de la obra. Generalmente, en la vivienda de autoconstrucción no se requiere de mayor sofisticación en los diseños, tampoco es necesario el uso de maquinaria pesada, de gran tecnología ni una inversión fuerte para la compra de herramienta de trabajo. Los trabajadores emplean herramienta manual y cada uno de ellos debe traerla consigo, ésta se vuelve más sofisticada conforme incrementa el nivel de calificación.

El siguiente esquema muestra las características principales de la organización del trabajo en la obra de tipo tradicional.

Esquema No. 4



18 Cimbra: consiste en una estructura provisional que sirve para soportar y moldear la construcción de elementos de concreto. Por lo general, la cimbra suele ser de madera y es elaborada por los carpinteros de obra negra.

Colado: es la acción de vaciar el concreto fresco en la cimbra. Es realizada por los albañiles

¹⁹ En esta fase el maestro de obra contrata a más ayudantes, sólo para esas actividades.

A diferencia del tipo tradicional, en la vivienda residencial de lujo confluyen diversos oficios. A lo largo del proceso de albañilería se intercalan otros, como el de plomería, electricidad, carpintería, herrería, azulejeros y diversos oficios que varían de acuerdo a los detalles que la obra requiera²⁰. Aunque existe una secuencia inalterable en la edificación de vivienda, es posible que laboren diversos oficios conforme se van terminando etapas. Por ejemplo, el albañil puede estar levantando muros, mientras el carpintero coloca las puertas en las habitaciones terminadas.

En la obra residencial el maestro de obra ya no detenta toda la responsabilidad. En este tipo de obra cada oficio conforma una cuadrilla de trabajadores que labora de manera independiente, se dividen el trabajo conforme a la pirámide laboral ya descrita, pero aquí se incorpora el contratista o ingeniero residente como el responsable de la obra. En ese sentido, en contraste con el tipo tradicional, en la vivienda residencial ya no hay una relación directa entre el dueño de la obra y el maestro. El enlace entre la mano de obra y la constructora es el ingeniero residente o contratista. Otra diferencia con la forma tradicional es que en la obra de tipo residencial se requiere de mano de obra más calificada, por ello el contratista segmenta la obra en especialidades y procura contratar al personal más calificado:

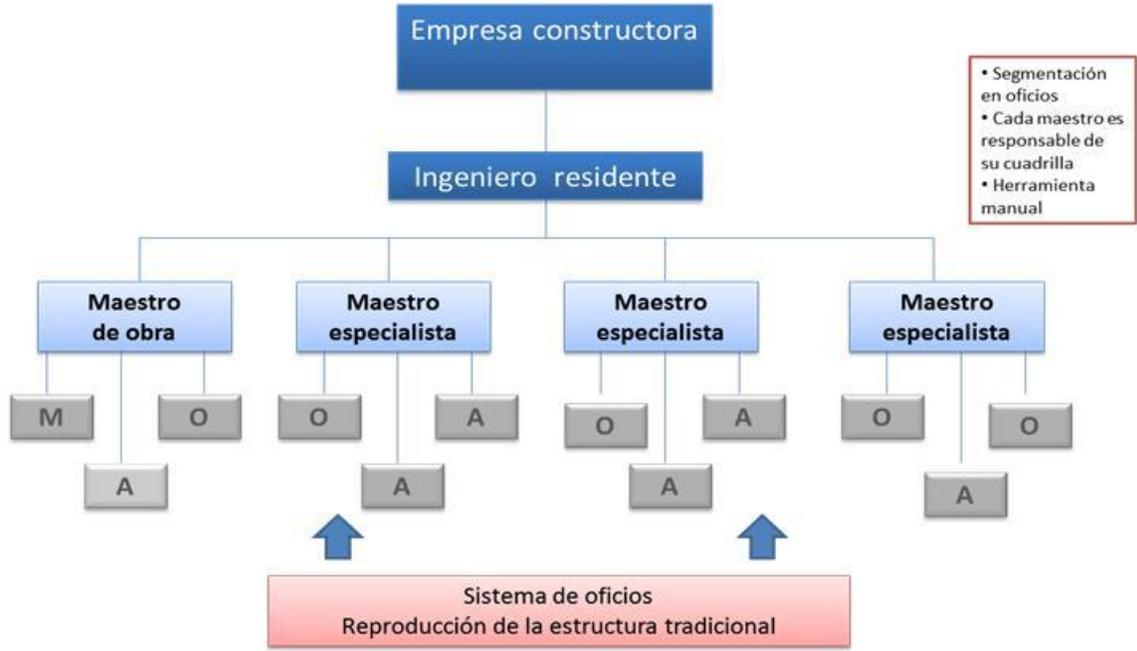
“Si uno quisiera hacer una diferencia entre la obra tradicional y la de interés social con la residencial, te podría decir que en la residencial lo que destaca es la calidad del trabajo. Aquí no puedes permitirles a los trabajadores que te hagan porquerías, bueno, tampoco en las otras, pero aquí es todavía mayor exigencia. Son diseños únicos, con acabados de lujo, es material de lujo. En la parte de acabados tú te puedes dar cuenta, el aplanado* se ve más fino, las puertas no sólo ocupan una madera de mejor calidad, sino que el acabado es distinto. Entonces requieres de mayor calificación del trabajador. Uno como contratista sabe qué trabajadores llevar a cada obra, a los que uno contrata para la de interés social no los vas a llevar a la residencial. Aquí te traes a los buenos carpinteros, a los albañiles más calificados, a los azulejeros con más experiencia. No quiere decir que en las obras de interés social esté todo mal hecho, no, también se hace bien el trabajo, pero es otra calidad”. (Ingeniero Miguel, contratista)

²⁰ Por ejemplo, en la obra que estudiamos había colocadores de cantera y de mármol, especialidades que no son tan comunes en la construcción.

En la obra residencial cada maestro conforma su cuadrilla dependiendo el oficio. Esas cuadrillas, de acuerdo a lo que se encontró en la obra que estudiamos y que representamos en el siguiente esquema, presenta una estructura laboral semejante a la de los albañiles del tipo tradicional. El maestro obtiene el empleo, una vez en la obra se responsabiliza de supervisar, dirigir y en ocasiones ejecutar las actividades de su oficio²¹. En esta obra el maestro también transmite el conocimiento del oficio a sus subalternos.

Esquema No. 5

Organización del trabajo tipo residencial



M=Maestro. O=Oficial. A=Ayudante.

²¹ El maestro no está todos los días en la obra, pues al estar empleado simultáneamente en más obras, debe organizar la semana de forma tal que pueda supervisarlas todas. En nuestro trabajo de campo se encontró que en la de tipo tradicional el maestro tenía en ese momento dos obras a su cargo. En la residencial hubo más variabilidad dependiendo de los oficios: el maestro de albañilería y el de colocadores de piso sólo tenían esa obra. El electricista estaba contratado en 2 obras y el carpintero en 3.

Cada trabajador, de las distintas cuadrillas, debe llevar su herramienta, misma que por lo general es de tipo manual. En las ocasiones en que se requiere maquinaria pesada, por ejemplo para la nivelación del terreno, la empresa constructora subcontrata esta parte del proceso de trabajo (junto con trabajadores especializados). Para el resto de los procesos se requieren instrumentos manuales. Al respecto, cabe señalar que un rasgo distintivo de la construcción de vivienda tradicional y residencial es la prioridad de la habilidad manual en cada uno de los oficios, los procedimientos manuales son predominantes e ineludibles en el proceso de construcción²².

El contratista, junto con el maestro de cada uno de los oficios realiza un cálculo semanal de las actividades a desempeñar. Una vez por semana, por lo regular un día antes del pago, el ingeniero realiza una visita a la obra para supervisar los avances de las distintas cuadrillas de trabajadores, si se presenta algún problema lo discute con el maestro del oficio, no con los trabajadores, pues desde su perspectiva: “hay que respetar las jerarquías que hay entre los trabajadores”.

La organización del trabajo se complejiza conforme la obra incrementa su tamaño. En la obra moderna se observa mayor segmentación. Aquí la construcción se hace por etapas y por fragmentos. Así como se puede observar en una sección de la obra la fase de preparación del terreno, puede existir al mismo tiempo otro segmento con viviendas terminadas. Esto genera la confluencia de varios oficios y que se observe en algunas etapas mayor nivel de tecnología. En la obra moderna de tamaño mediano se observaron varios talleres de manufactura improvisados. Así por ejemplo, observamos una cuadrilla de carpinteros elaborando la cimbra (para la obra negra) y las puertas (en el caso de los acabados), también a los aluminieros, quienes llevan el material a la obra, se instalan en una de las habitaciones construidas y ahí improvisan un taller para elaborar las ventanas al momento²³.

²² Las características peculiares de la edificación (ventanas, puertas, arcos, cavidades), requieren la realización, por parte de los obreros, de múltiples movimientos de acomodación y un esfuerzo constante y combinado de reflexión, cálculo y de aplicación creativa de los insumos para adaptarlos a toda esta heterogeneidad. Esta clase de esfuerzo ninguna máquina es capaz de realizarlo, ni siquiera con dirección manual. En efecto, desde el momento de la cimentación, el espacio disponible sólo permite el empleo de herramientas manuales, movilizables con energía humana o eléctrica. Cabe aclarar sin embargo, que en la etapa previa al levantamiento, es decir, en la preparación del terreno para la cimentación, puede requerirse maquinaria pesada de dirección manual (tractores, excavadoras, perforadoras, aplanadora, etcétera), pero es en la construcción de vivienda moderna en donde se demanda más este tipo de maquinaria (Murayama, 2002).

²³ Véase anexo fotográfico.

La obra de tipo moderno se distingue por la construcción en serie, las viviendas son del mismo modelo, se emplean los mismos materiales, las medidas están perfectamente calculadas. También observamos variaciones en las dos obras modernas que estudiamos. Conforme la construcción incrementa su tamaño, hay mayor segmentación y diversidad. En la obra moderna de tamaño gigante ya no se encontraron a los trabajadores de las diversas especialidades tomando medidas para realizar la pieza y el montaje al momento; es decir, no hay talleres improvisados como sí los puede haber en las obras de menor tamaño (como en la de interés social mediana o en la residencial). En las obras gigantes se tienen contabilizadas cuántas puertas y ventanas se colocarán y cuántas instalaciones eléctricas y de plomería se realizarán. Los trabajadores llegan con las piezas prefabricadas y únicamente realizan la tarea de colocación. Esta dualidad entre fabricación y montaje o manufactura y construcción, es evidente en materiales de acabado como ventanas y puertas²⁴. Lo que aquí destaca es la industrialización de varias actividades, éstas corresponden a los productos que se pueden prefabricar en otro espacio de trabajo, es decir, que no tienen que hacerse forzosamente *in situ*, como ocurre con la albañilería.

Al haberse industrializado de esta manera algunas actividades, la organización del trabajo se segmenta entre diversas empresas subcontratadas; aquí existe un encadenamiento productivo entre las diversas empresas (véase esquema No. 6). Destaca la relación entre la gran empresa desarrolladora y las medianas o pequeñas empresas articuladas mediante prácticas de subcontratación. Además, como menciona Gómez (2004) la unidad de observación ya no se limita al sector de la construcción sino que comprende a la producción manufacturera de elementos prefabricados, debido a la vinculación organizacional entre las empresas desarrolladoras y/o constructoras y los fabricantes y proveedores de insumos para este tipo de construcción.

Lo que en la autoconstrucción parecía un esquema muy sencillo de producción, en la construcción en serie adquiere una gran complejidad, en la medida en que se alcanzan escalas de producción significativamente mayores. Este tipo de obra implica no sólo la construcción de vivienda a gran

²⁴ De acuerdo con Gómez (2004:100) una de las explicaciones respecto a la imagen que tiene la industria de la construcción como actividad económicamente atrasada se puede hallar en este concepto de prefabricación como segregación manufacturera. La sustracción del proceso de fabricación a la construcción le otorga a la industria manufacturera los méritos de la racionalización y tecnificación del trabajo, al tiempo que deja en manos de la construcción las labores más problemáticas y riesgosas como la instalación y el montaje. De esta manera la segregación manufacturera de la fabricación de materiales y elementos para la construcción empobrece la imagen social de la industria de la construcción.

escala, sino incluso la dotación de servicios, pues la mayoría de esas obras al estar construidas en las orillas de la ciudad, requieren de un estudio previo de los servicios de que dispone la comunidad más cercana, y en caso de no tenerlos, la misma empresa constructora se encarga de proporcionarlos. Por ejemplo, la planificación de la obra que estudiamos incluía también la construcción de escuelas (primaria y secundaria), la proporción de alumbrado público, tratamiento de basura y el suministro de drenaje de agua potable, aspectos que sin duda complejizan aún más este caso²⁵, pues intervienen más actores.

Para cada actividad industrializada la gran empresa constructora subcontrata a una empresa manufacturera que se dedica a la fabricación, distribución y colocación del producto²⁶ y subcontrata también a medianas y pequeñas constructoras que se encargarán de la fase de albañilería. Se crea entonces una red de subcontratación de empresas, que a su vez implica una forma propia de organización del trabajo. Cada empresa subcontratada tiene una responsabilidad y está al mando de supervisores propios. Al interior de la gran construcción hay diversos ingenieros residentes responsables del conjunto de la obra. El ingeniero residente mantiene una relación directa con los responsables de las distintas actividades, a él es a quien los supervisores de cada empresa subcontratada deben entregar un informe y el producto final.

En la obra de tipo moderno que estudiamos se seleccionaron las actividades de: albañilería, plomería, carpintería y aluminieros. Lo que genera variaciones en la organización del trabajo entre una actividad y otra es el tipo de empresa. Tres de estas actividades se acercan más a la estructura de tipo tradicional y la otra presenta nuevos rasgos.

Albañiles, plomeros y carpinteros presenta características similares a las que se encontraron en el tipo tradicional. Los albañiles fueron contratados a través de una empresa pequeña dedicada a la construcción de vivienda. El maestro de obra dirige y supervisa a los oficiales y ayudantes. El

²⁵ De acuerdo con entrevista a dos contratistas de este tipo de obra, la principal consecuencia de que la empresa constructora sufrague estos costos es que el precio de la vivienda se eleva considerablemente (20% aproximadamente). Las viviendas de las obras que estudiamos tenían dos tamaños. Unas eran de 30m² y su costo sería de 350 mil pesos. Había otras de 65m² y su costo sería de 450 mil pesos.

Otra consecuencia que mencionaron los contratistas es que para ahorrar costos emplean material de más baja calidad, sobre todo en la fase de acabados (puertas, ventanas, baños, impermeabilización, etcétera.)

²⁶ Más adelante veremos que no todas las empresas manufactureras tienen el servicio de colocación, cuando sucede eso el fabricante debe a su vez subcontratar a una microempresa encargada de la colocación. Esta microempresa suele ser de tipo familiar.

maestro es quien domina el oficio y transmite el conocimiento a sus subalternos. El maestro está en contacto permanente con el ingeniero residente quien a su vez entrega informes periódicos a la empresa constructora. La diferencia con el tipo tradicional es que aquí el maestro no tiene el control total del proceso de trabajo, éste, como ya hemos hecho referencia, se distribuye en diversos supervisores.

Los plomeros se subcontrataron a través de empresas familiares. De acuerdo con lo que se mencionó en entrevista con uno de los ingenieros residentes de esta obra, para la actividad de plomería se contrataron a varios maestros de plomería, a cada uno se le asignó un tramo de la obra y cada uno reclutó la mano de obra requerida. La cuadrilla de trabajadores de plomería que estudiamos consistía en un maestro, un segundo y dos ayudantes. El maestro es el dueño de la empresa familiar, su actividad consiste en el traslado de material, supervisar los avances de la actividad y ser el enlace directo con el supervisor de acabados y con el contratista. Otro maestro (por el nivel de conocimiento que tiene del oficio) y dos oficiales son los responsables de la instalación. Los plomeros laboran en dos etapas de la obra. En un primer momento hacen la instalación interna y, posteriormente, cuando la obra está en la fase de acabados, realizan la colocación de tuberías y accesorios. En esta segunda etapa se lleva el material pre-ensamblado, que ellos mismos elaboran en el taller de plomería (un espacio de la vivienda del maestro plomero). Al término de algún tramo de la obra asignada a la cuadrilla, el maestro supervisa que no existan defectos. Posteriormente el supervisor de acabados realiza un informe del tramo entregado y lo discute con el ingeniero residente.

El caso de los carpinteros es semejante al de la plomería. También se contrató a una empresa familiar. El dueño de dicha empresa es el maestro responsable de las actividades, de supervisar, reclutar mano de obra y de entregar informes al supervisor de acabados y al ingeniero residente. La fabricación de puertas se realiza en el taller del dueño de la empresa y en la obra sólo se colocan. Dado que la colocación no requiere grandes habilidades de los trabajadores, la cuadrilla consiste en un maestro y dos ayudantes.

En estas tres actividades descritas encontramos nuevos rasgos en contraste con la obra tradicional. Tanto en la albañilería como en la plomería se observó que las habilidades de interpretar planos y diagramas no es fundamental, porque la empresa matriz los define y el

trabajador sólo realiza una actividad repetitiva. Incluso la empresa constructora decide qué marca y tipo de material debe emplearse. En el caso de la carpintería la gran constructora le indica el modelo de puertas y el tipo de material. Actividades como plomería y carpintería son repetitivas, se trabaja en serie, lo cual es el principal rasgo de la construcción de vivienda de tipo moderno y lo que implica que el maestro pierda control sobre el proceso de trabajo.

Sin embargo, persisten a su vez características tradicionales, pues aunque el maestro pierde jerarquía en la cadena de mando (pues queda subordinado al supervisor y al contratista), no pierde el control de su mano de obra. En ese sentido la estructura laboral maestro-oficial-ayudante presenta las mismas características que en la forma tradicional. Tanto la cuadrilla de plomeros como la de carpinteros eran empresas familiares en las que el maestro (que suele ser el padre) transmite el oficio a los oficiales y ayudantes, y, en general, prevalece la jerarquía laboral analizada anteriormente.

El caso de los alumineros (colocadores de ventana) contrasta con las otras tres actividades descritas en esta obra de construcción en serie. Aquí se subcontrató a una empresa dedicada a la fabricación y colocación de ventanas de aluminio. Esta empresa cuenta con una planta de trabajadores estables, algunos se dedican a la fabricación de ventanas y otros a la colocación, pero cuando la empresa lo requiera, los fabricantes deben también hacer trabajo de colocación. De la misma forma que en la carpintería, se cuenta con un diseño previo de la pieza que se va a colocar, el cual es proporcionado por la gran constructora. Se elaboran las ventanas en el área de fabricación de la empresa subcontratada. Posteriormente se elige a la cuadrilla encargada de la colocación en esa obra. La cuadrilla se conforma por cuatro trabajadores: un supervisor, un maestro especialista y dos ayudantes. El supervisor se encarga de trasladar el material a la obra, vigilar que se coloquen las ventanas planeadas en el día. El maestro especialista y los ayudantes se dedican a la colocación. Una vez terminado un segmento de viviendas, el supervisor de acabados realiza la inspección y lo consulta con el ingeniero residente.

En la colocación de ventanas se simplifican tareas, la actividad se reduce a la instalación. Esta simplificación y rutinización de actividades permite prescindir de las habilidades de un maestro aluminero, al menos en la fase de colocación. La cuadrilla de trabajadores que entrevistamos mantenía la estructura laboral de maestro y ayudantes, pero estas categorías responden sólo a la

calificación en la fabricación de la ventana al interior del taller. Es decir, aquí la estructura laboral maestro-oficial-ayudante no implica las jerarquías que se observan en la parte tradicional, esto ocurre porque no es una empresa familiar ni una cuadrilla formada por redes sociales. Cada trabajador es un obrero de la empresa manufacturera, por lo que la obtención del empleo no depende del maestro.

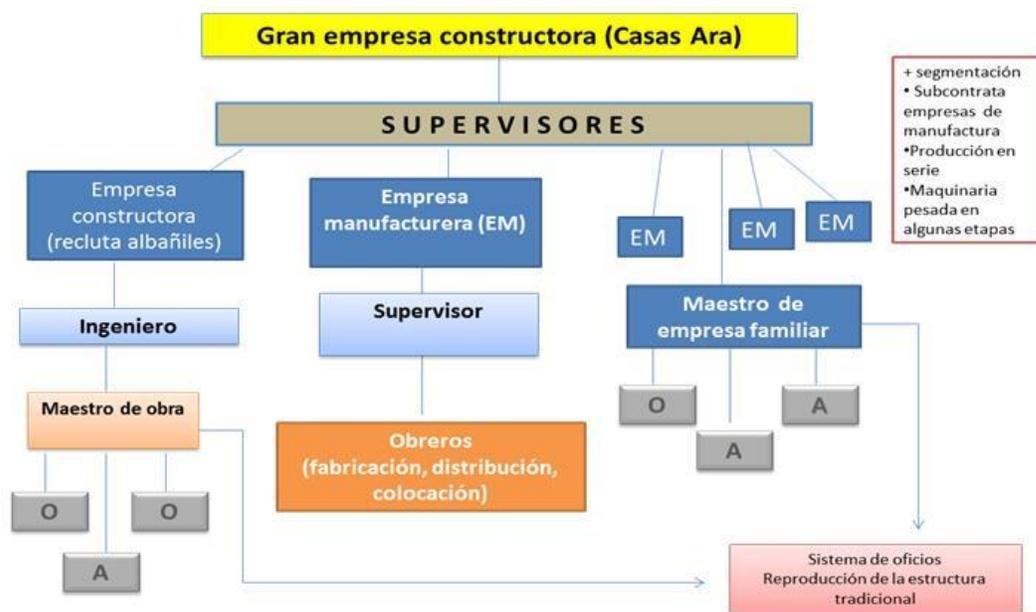
Los aluminieros deben contar con herramienta propia, misma que la empresa les vende a crédito, práctica que representa un mecanismo para mantener a los trabajadores sujetos a la empresa:

“La empresa nos da la herramienta a crédito, o sea ya es nuestra. Nos la cobra porque se tiene la creencia –que es muy cierta- de que si el material no es de uno, entonces no se cuida” (Entrevista con maestro aluminiero).

En general, la organización del trabajo se vuelve más segmentada en la obra de tipo moderno y cada especialidad presenta una estructura y organización propia. El siguiente esquema muestra que en estas obras hay mayor segmentación de las actividades y mayor confluencia y diversidad de actores.

Esquema No. 6

Organización del trabajo tipo moderno



O=Oficial. A=Ayudante. EM: Empresa moderna.

Otro rasgo importante de la vivienda de tipo moderno es el empleo de maquinaria pesada y tecnología más sofisticada. La mezcla de cemento ya no se realiza en el sitio de colado como ocurre en la vivienda tradicional, ni se emplea mano de obra para esa actividad, aquí se fabrica en plantas y se distribuye contra reloj a las diferentes obras. También pueden darse casos, como en la obra de interés social gigante que estudiamos, que a pocos metros de la obra se alquila un terreno en el que se prepara la mezcla²⁷ para después distribuirla en un camión especializado²⁸.

Las implicaciones de la mayor segmentación que presenta la obra de tipo moderno son diversas. El maestro de las distintas especialidades aparece ahora como una figura de supervisión, se aleja de la rutina cotidiana de trabajo, incluso, en algunos casos, pierde la función de capacitador que tiene en el tipo tradicional. Cuando se trata de empresas manufactureras, la transmisión del conocimiento del oficio se da en el taller de fabricación, no en la obra, como observamos con el caso de los aluminieros. Sin embargo, nuevamente conviene hacer algunos matices. Se observó que si bien la actividad del maestro se centra en la supervisión, en algunos oficios como el de plomería y carpintería prevalecía la forma tradicional. Es decir, el maestro cumple la función de capacitador, de realizar el trabajo más sofisticado y de gestionar su mano de obra. Esto se debe a que las empresas de estas actividades presentan características similares a la cuadrilla de la obra tradicional, conformándose por grupos de trabajadores que se organizan en forma de red (familiar y de paisanaje).

Por otro lado, aunque la obra moderna adquiere grandes dimensiones en tamaño y su rasgo principal es la segmentación del proceso de trabajo en fabricación y montaje, existen actividades al interior de la obra que aún requieren habilidades artesanales o bien las empresas han optado por la contratación de cuadrillas de trabajadores manuales. La albañilería, el enyesado, la electricidad, la plomería, requieren habilidades del trabajador. Estas capacidades suelen variar dependiendo el tipo de obra, por lo que uno de los recursos del trabajador, frente a los diversos tipos de producción (tradicional, residencial, moderno), es adaptarse a las distintas obras:

²⁷ Consiste en la combinación de arena, cemento, cal y agua.

²⁸ Véase anexo fotográfico.

“Creo que en la vivienda en serie hay cambios fundamentales. Lo que resalta a la vista es el montaje. En estas construcciones ya no tienes a los obreros haciéndote las ventanas, los muros. Aquí uno compra el material prefabricado y los obreros sólo los colocan (...) Pero los cambios tecnológicos y toda la industrialización que se observa en esta construcción no han destruido por completo al oficio, el oficio está siempre. Lo que hay es una especie de transformación. Las habilidades del trabajador se adaptan. Puede ser que uno compre material muy bueno o sofisticado o las piezas prefabricadas, pero el trabajador debe conocerlos, debe saber manejarlos. Por ejemplo el plomero, a este trabajador le traemos el material, pero el trabajador debe saber manejarlo, debe saber instalarlo. No es que uno llegue y ya sepa cómo colocar. Es como con los albañiles, que uno les puede traer varios tipos de losetas, pero ellos deben aprender a colocarla, a cortarla sin romper el material”. (Ingeniero Miguel, contratista).

El trabajador tiene que estar constantemente calificándose por su cuenta, porque la empresa no brinda capacitación. Tiene que estar informado de los nuevos materiales, aprender el uso de herramienta y además, en el caso de los maestros, debe capacitar a sus trabajadores. Si bien el trabajador de la construcción tiene los conocimientos básicos del oficio que desempeña, esto no le garantiza que pueda desempeñarse en cualquier obra; para ello es necesario adaptarse, calificarse:

“Lo más problemático para mí es en la construcción residencial. Ahí te piden mucho detalle, que al dueño ya se le ocurrió por ejemplo hacer grecas²⁹ en el arco de las entradas, uno tiene que aprender a hacer eso, no es nada más ir y pegar tabiques. A veces también te piden que el acabado sea con granito de cierto tipo, eso también uno debe aprender a hacerlo. *¿Y cómo lo aprendes?* Pues echando a perder, practicando, a veces preguntándole a otro maestro o al propio ingeniero”. (Segundo de albañilería. Obra de tipo moderno)

“Las instalaciones en la construcción de interés social son todas iguales, nada más a instalar y listo. A la semana te echas varias casas. En la electricidad la base siempre es la misma, o sea con conocimientos básicos uno puede hacer las instalaciones en cualquier

²⁹ Son figuras diversas y repetitivas que sirven como elemento decorativo.

casa, sea autoconstrucción, sea residencial, sea de interés social. La dificultad aparece cuando hay nuevo material o cuando de pronto hay cosas que uno nunca ha hecho. Por ejemplo, ya viste que aquí el dueño es un japonés, pues se le ocurrió hacer una mesa que salga del piso, que para el cuarto de té. Para eso se requiere electricidad, la mesa queda subterránea y con un botón debe salir lentamente. Yo sé que de entrada es lo básico, pero tengo que ver cómo meto el cableado, cómo hago la función para que con un solo botón la mesa salga. Esas son las cosas que se nos complican y que uno tiene que aprender. No es que le digas al ingeniero 'sabes qué, no sé, ahí sí contrátate a otro'. No, porque si uno dice eso sabes que es perder un cliente". (Maestro electricista. Obra residencial)

El problema es que frente a la heterogeneidad de obras el trabajador es quien, para no quedarse sin empleo, debe hacer frente a estos cambios. Para ello hace uso del conocimiento del oficio y acude a sus redes sociales que le permiten movilizarse y adaptarse a un mercado de trabajo que se distingue por la inestabilidad laboral. A su vez, esta heterogeneidad de formas de producir vivienda le ofrece una variedad de obras que le permitirán mantenerse empleado, contratándose en uno u otro tipo de obra.

Otra de las implicaciones de la heterogeneidad en el proceso de producción, es la exigencia de una gran diversidad de mano de obra, no sólo en cantidad sino también en niveles de calificación. En el tipo tradicional se requiere a un "todólogo", que construya la obra de principio a fin. La construcción residencial utiliza materiales de mayor calidad, realiza trabajos de montaje en obra, requiere mano de obra con mayor calificación por lo que reduce el empleo de los no calificados. En las obras de tipo moderno o en serie, surge la coexistencia de procedimientos industrializados y tradicionales que producen una gran segmentación de tareas más ligadas al conjunto de la organización de la empresa, que a la modificación de las tecnologías utilizadas. Tiene el inconveniente de no revalorizar los oficios de la construcción y esto no conduce a asegurar la estabilidad de la mano de obra más calificada. La demanda de calificaciones de estas empresas es menor y de fácil reemplazo. Como menciona Panaia: "cualquier trabajador puede realizarlas, no tiene que ser un obrero de la construcción, lo cual abre nuevos problemas a un sector castigado por la inestabilidad laboral", (Panaia, 2004:50).

En suma, distintas lógicas coexisten en una misma obra y esto convierte el proceso productivo en una gestión mucho más compleja, que se agudiza con la coordinación de proveedores y subcontratistas los cuales presentan relaciones laborales diversas.

Por último, de acuerdo a nuestros hallazgos, no podemos hablar de un tipo moderno “puro”, pues persisten formas tradicionales, porque no todas las actividades que requiere la construcción de vivienda han sido industrializadas y porque cada empresa tiene estrategias propias de productividad, entre las cuales parece predominar el uso intensivo de mano de obra y en menor medida la industrialización y el uso de nueva tecnología. Además, como más adelante se analiza, cada empresa que se subcontrata en el tipo moderno presenta relaciones laborales propias y varias de ellas son de la forma tradicional.

4 . Conclusiones

En este apartado nos centraremos en sintetizar los hallazgos principales de este capítulo y analizar las implicaciones de las características de la organización del trabajo en el nivel de incumplimiento de los derechos laborales.

Lo primero que conviene resaltar, como rasgo distintivo de la actividad de la construcción, es la inmovilidad del producto y por ende la producción *in situ*. Esta característica determina que la mano de obra sea móvil, así como los medios de producción. En consecuencia, el trabajador debe cambiar constantemente de lugar de trabajo, trasladándose con su herramienta de una obra a otra y cambiando también de patrón. El segundo rasgo distintivo es que la actividad de la construcción es por tarea determinada, por lo que la naturaleza del empleo es eventual. Otra peculiaridad de la producción de vivienda es su división en etapas perfectamente definidas (estructura básica, estructura intermedia, infraestructura de servicios y acabados), a cada una correspondiéndole cierto número de trabajadores con determinados oficios o especialidades, lo que deviene en un gran flujo de mano de obra.

Partiendo de estas especificidades nos centramos en el análisis de la organización del trabajo. La producción en la construcción de vivienda se organiza, por lo general, en torno al sistema de oficios, que se origina en la construcción tradicional y ha logrado permearse en las obras más

modernas. El sistema de oficios aparece como una estructura en la que se aprende el oficio y se definen responsabilidades, recursos, intercambios y estatus.

La característica principal de la organización del trabajo en la vivienda tradicional o de autoconstrucción consiste en que una sola cuadrilla de trabajadores –albañiles- realiza la construcción de principio a fin. La mano de obra es reclutada, organizada, supervisada y controlada por el maestro y él es el principal responsable de la producción. Bajo este sistema prevalece una estructura laboral piramidal, que determina no sólo la división del trabajo, sino estatus, prestigio y poder. En la cúspide está el maestro de obra, quien es el responsable de supervisar todo el proceso de construcción, el portador de conocimiento y el principal reclutador de mano de obra. Después está el oficial, quien a través de la práctica ha obtenido un conocimiento integral del oficio, lo que le otorga estatus dentro de la organización y le brinda la responsabilidad total sobre el trabajo a desempeñar, así como la capacidad de transmitirle su conocimiento al ayudante. En la base se encuentra el peón o ayudante. Estos trabajadores no requieren conocimiento del oficio, las tareas que realizan exigen más esfuerzo físico que habilidades, por lo que están subordinados a las órdenes del oficial y del maestro. La división del trabajo en la vivienda tradicional se establece con base en esta estructura laboral, teniendo el maestro absoluto control sobre todo el proceso. Un elemento adicional de la forma tradicional de producir vivienda es que no se emplea tecnología moderna; la herramienta es básicamente manual.

Esta forma tradicional de construir, se modifica cuando la obra incrementa su tamaño, porque intervienen otros actores en la producción. En la construcción residencial se observa segmentación de las actividades mediante la incorporación de diversos oficios. Ya no es la cuadrilla de albañiles (encabezada por el maestro) quien produce toda la vivienda, sino diversos grupos de trabajadores con oficios distintos. No obstante, a pesar de que se observa segmentación en la producción y una mayor división del trabajo, cada cuadrilla de trabajadores presenta el mismo sistema de oficios que en la forma tradicional; es decir, prevalece la misma estructura laboral de los obreros –maestro, oficial, ayudante-. Sin embargo, el control del proceso de trabajo ya no le corresponde sólo al maestro de cada cuadrilla, intervienen, entre la mano de obra y el dueño de la vivienda, intermediarios como el ingeniero residente y el arquitecto, ambos ocupando distintos niveles de supervisión, lo que complejiza la división del trabajo.

Por su parte, en la forma moderna de construir vivienda, la segmentación se multiplica y aparecen numerosas cuadrillas de trabajadores, varias de ellas incluso del mismo oficio. Al ser una construcción que adquiere grandes dimensiones y al construirse miles de viviendas bajo el mismo modelo (en serie), el flujo de la mano de obra se multiplica, llegándose a reclutar cientos de trabajadores. Debido a esta gran dimensión, la organización del trabajo se segmenta en torno a la subcontratación de empresas de diverso tamaño y especialidades. Cada empresa cuenta con mano de obra calificada, que recluta de diversa manera y que se responsabiliza de las actividades específicas para las que fue contratada. Los mecanismos de control también se diversifican, presentándose una supervisión en tres niveles, por parte de la gran empresa constructora, de la empresa subcontratada y del maestro de la cuadrilla. Lo que observamos es que la estructura laboral piramidal, que en la forma tradicional sólo incluye al maestro-oficial-ayudante, y en la forma residencial incorpora mayor supervisión, en la obra moderna se amplía y convierte en una cadena de mando, con una estructura jerárquica, vertical y autoritaria, claramente definida.

Otro elemento novedoso es que en la obra gigante se incorporan empresas manufactureras que se encargan de la fabricación y del montaje de elementos para las viviendas (puertas, ventanas, clósets, etcétera). Esto es posible sólo en aquellas actividades que se han industrializado, es el caso de los alumineros que identificamos en esta investigación.

Un aspecto sobresaliente es que en la parte más baja de la cadena de producción, la forma de organizar el trabajo bajo el sistema de oficios prevalece en las distintas obras. Los resultados de este capítulo nos permiten argumentar que si bien el proceso y organización del trabajo se va complejizando conforme la obra aumenta su tamaño y se van incorporando diversos grupos de trabajadores, esto no implica la desaparición total de las formas más tradicionales. Lo que observamos es una reconfiguración de lo tradicional, pues aunque en la forma moderna la principal práctica de los empresarios es la subcontratación de empresas para las diversas etapas de la construcción, y si bien algunas actividades sólo consisten en la colocación, en la parte más baja de esta cadena de producción se encuentra la estructura tradicional (véase el esquema No. 3 de este capítulo). Es decir, prevalece la organización piramidal de los obreros: maestro- oficial-ayudante, no sólo como una forma de división del trabajo, sino también como forma de gestión y organización de la mano de obra.

Este patrón se encontró no sólo en los albañiles, sino también en los plomeros, carpinteros, electricistas y colocadores de piso. La excepción se observó en el caso de los alumineros, quienes al pertenecer a una empresa manufacturera, si bien tienen la misma estructura ocupacional (maestro-oficial-ayudante) las implicaciones en lo que a gestión y control de mano de obra se refiere son distintas. La singularidad en este caso se genera porque la obtención del empleo ya no depende del maestro. Los trabajadores son contratados directamente por la empresa, por lo que es un supervisor quien se encarga de indicar las labores y de supervisar todo el proceso.

En suma, a pesar de que en la obra moderna se observó una forma novedosa de organizar el trabajo, lo común fue la persistencia de la organización tradicional. La pregunta que nos planteamos al respecto fue ¿Por qué prevalecen las formas tradicionales? Son tres las razones que se relacionan entre sí y que permiten formular una respuesta. La primera de ellas es **técnica** y se refiere a que en la construcción de vivienda en México, a pesar de que algunas etapas de la obra se han logrado industrializar, existen otras que siguen requiriendo la habilidad artesanal del trabajador³⁰. Por ejemplo en la albañilería, algunos acabados como colocación de yeso, tirol³¹ y piso. Para desarrollar estas actividades se requiere al trabajador en la obra, realizando actividades manuales. En estos casos, los empresarios han optado –al menos en las obras que estudiamos- por contratar a maestros con su cuadrilla de trabajadores, es decir, la estructura laboral más tradicional.

La prevalencia del sistema de oficios tiene también una razón **económica**. Aunque no exploramos a profundidad este tema, la evidencia de nuestros casos parecen revelar que para elevar la productividad, los empresarios priorizan el uso intensivo de mano de obra en lugar de la inversión en tecnología. Al mismo tiempo, el escaso empleo de tecnologías mecanizadas, junto con el predominio de procedimientos manuales tradicionales hace de la construcción de vivienda un campo laboral en el cual prevalece el uso intensivo de mano de obra. Otro ámbito importante es el ahorro de los costos de capacitación. Si bien la simplificación del proceso de trabajo mediante la producción en serie y la introducción de elementos prefabricados ha modificado los

³⁰ Pareciera ser que, siguiendo a Coriat (1982:8): “el obrero de oficio, heredero de los ‘secretos’ del gremio, sigue siendo la condición ineludible, la figura necesaria de la manufactura. Más aún, la industria en su conjunto y como tal, depende él”.

³¹ Consiste en una pasta especial que se aplica para recubrir los muros y techos. El tirol forma parte de la fase de “acabados” de la construcción.

requerimientos de capacitación, en los procesos que no se han industrializado persisten los rasgos tradicionales de capacitación en el trabajo. Ya hemos dicho que el oficio se aprende en la práctica, a través de la transmisión de saberes entre maestro y ayudantes. La capacitación entonces corre a cargo del trabajador, la gran empresa constructora no muestra interés en este aspecto. En ese sentido, se hace patente una contradicción entre un orden industrial que trastoca de alguna manera el régimen de oficios, pero mantiene y aprovecha a su favor la generación histórica de habilidades artesanales. La forma tradicional de organizar la producción y de gestionar la mano de obra se vuelve funcional para la forma más moderna de construir vivienda, porque implica además de reducción de costos laborales (ahorro de la capacitación, por ejemplo), productividad y un alto grado de control sobre la mano de obra. El tema del control es fundamental en este sector, sin la presencia del sistema de oficios sería prácticamente imposible controlar a la cantidad de trabajadores que se incorporan en la construcción de vivienda de interés social.

La tercera razón de la coexistencia de formas tradicionales y modernas tiene un carácter **social** que se relaciona con la trayectoria laboral y socialización del trabajador, que en el capítulo V analizamos, pero que es importante retomar ahora. El trabajador de la construcción suele tener una trayectoria laboral de continuidad en el sector, pero dada la eventualidad de la actividad que realiza, debe implementar estrategias que le permitan mantenerse empleado. Una de ellas es laborar en uno u otro tipo de obra. Por eso es común que se encuentren cuadrillas de trabajadores que laboran en la vivienda tradicional, pero que su siguiente empleo es en una obra de interés social y así sucesivamente. Incluso las pequeñas y medianas empresas de construcción, dada la competencia entre ellas y con la finalidad de sobrevivir en una industria tan fluctuante así como mantener cierta estabilidad laboral en sus trabajadores, aceptan subcontratarse en varios tipos de obras: residencial, autoconstrucción, interés social y en otros subsectores de la construcción. En esta alternancia, el trabajador no se desprende de los saberes adquiridos a lo largo de toda su trayectoria laboral y procurará movilizarse con su red social y ésta se organiza de la forma tradicional.

Ahora bien, las implicaciones de las características que presenta la organización de la producción de vivienda son diversas. La actividad misma de la construcción genera que el trabajo sea eventual y que, para las construcciones en las que se observa segmentación por oficios, se presente una constante entrada y salida de trabajadores que variará de acuerdo a la fase en que se encuentre la

obra. Esta inestabilidad del empleo y el constante cambio de patrón por parte de los trabajadores, facilita y propicia que los empleadores no asuman responsabilidades de contratación ni de sus obligaciones patronales. Al estar la organización del trabajo controlada ya sea por el maestro o por la empresa subcontratada, el dueño de la vivienda o el empresario –dependiendo el tipo de obras– delega el cumplimiento de los derechos laborales tal y como se analiza en el capítulo siguiente.

Finalmente, un aspecto que es importante retomar es el papel que asume el trabajador. Lo primero que revelan nuestros resultados es que el trabajador se ha ido adaptando a los cambios en la forma de construir vivienda y constantemente tiene que capacitarse para tener posibilidades de emplearse en los diversos tipos de obra. Asimismo, ha tenido que aceptar que se reconfiguren las jerarquías más tradicionales y someterse a sistemas de supervisión verticales, burocratizados y autoritarios. Incluso el propio maestro de obra, que en la forma tradicional tiene un poder absoluto, ha tenido que subordinarse a estrictos sistemas de control. No obstante, aunque el trabajador se ve limitado por las transformaciones en las formas de producir y de organizar el trabajo, así como por la inestabilidad laboral característica de este empleo, ha tenido capacidad de adaptarse y de hacerse de recursos que le permiten mantenerse empleado, tal y como se analiza en los siguientes capítulos.

Cuadro No. 9

**Características principales de la organización del trabajo en tres tipos de obras
de construcción de vivienda**

	Tipo tradicional	Tipo residencial	Tipo moderno
Estructura laboral de los obreros y estatus	<p>Estructura piramidal: maestro-oficial-ayudante El estatus se genera por el conocimiento del oficio y por las jerarquías de mando.</p> <p>Maestro: - domino del oficio. - mayor estatus</p> <p>Oficial: - conocimiento general del oficio - estatus medio</p> <p>Ayudante: - mínimo conocimiento del oficio - estatus más bajo.</p>	<p>Estructura piramidal: Maestro-oficial-ayudante El estatus se genera por el conocimiento del oficio y por las jerarquías de mando</p> <p>Maestro: - domino del oficio. - mayor estatus</p> <p>Oficial: - conocimiento general del oficio - estatus medio</p> <p>Ayudante: - mínimo conocimiento del oficio - estatus más bajo.</p>	<p>Dos tipos</p> <p><u>Forma tradicional</u> Empresas familiares o de redes sociales Estructura piramidal: Maestro-oficial-ayudante El estatus se genera por el conocimiento del oficio y por las jerarquías de mando.</p> <p>Maestro: - domino del oficio. - mayor estatus</p> <p>Oficial: - conocimiento general del oficio - estatus medio</p> <p>Ayudante: - mínimo conocimiento del oficio - estatus más bajo.</p> <p><u>Forma moderna</u> Obreros de la empresa manufacturera subcontratada Prevalece la estructura piramidal sólo basada en el conocimiento del oficio. No existe la misma división de estatus que en la forma tradicional.</p> <p>Maestro: -dominio del oficio</p> <p>Oficial: -conocimiento del oficio</p> <p>Ayudante: -mínimo conocimiento del oficio.</p>

	Tipo tradicional	Tipo residencial	Tipo moderno
Jerarquías de mando	<p>Maestro:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Completo control de la organización y proceso del trabajo así como de la gestión de mano de obra. <p>Oficial:</p> <ul style="list-style-type: none"> -subordinado al maestro, pero con capacidad de mando hacía los ayudantes -puede actuar como "segundo" –responsable de la obra- en ausencia del maestro <p>Ayudante:</p> <ul style="list-style-type: none"> -subordinado al maestro y al oficial. 	<p>Intervienen más actores</p> <p>Empresa constructora:</p> <ul style="list-style-type: none"> -función administrativa y responsable de entregar la obra al dueño de la vivienda. <p>Ingeniero residente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -coordina y dirige a los maestros de las diversas especialidades. <p>Maestro:</p> <ul style="list-style-type: none"> -coordina y dirige a su cuadrilla de trabajadores <p>Oficial:</p> <ul style="list-style-type: none"> -subordinado al maestro, puede actuar como 'segundo' y ser el responsable de la obra cuando el maestro se ausenta. <p>Ayudante:</p> <ul style="list-style-type: none"> -subordinado al maestro y al oficial. 	<p>Intervienen más actores:</p> <p>Gran empresa constructora:</p> <ul style="list-style-type: none"> administra la obra completa. <p>Supervisor empleado de la gran empresa constructora:</p> <ul style="list-style-type: none"> -supervisa los tramos de las entregas de tramos por parte de los responsables de las empresas subcontratadas. <p>Supervisor empleado de la empresa subcontratada:</p> <ul style="list-style-type: none"> -dirige y coordina al maestro de su cuadrilla de trabajadores. -Entrega resultados al supervisor de la gran empresa constructora <p>Empresas de manufactura, pequeñas empresas y empresas familiares subcontratadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> -responsables de un segmento de la obra, tienen control sobre su mano de obra. <p>Maestro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - coordina a los oficiales y ayudantes. <p>Oficiales y ayudantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> -subordinados al maestro.

	Tipo tradicional	Tipo residencial	Tipo moderno
División del trabajo	<p>División simple, sólo cuadrilla de albañiles</p> <p>Maestro: -dirige a la mano de obra -hace el trabajo más sofisticado. -No siempre realiza trabajo obrero pues supervisa las diversas obras que tenga a su cargo.</p> <p>Oficial: -le corresponde el trabajo manual y que implique conocimiento del oficio.</p> <p>Ayudante: -realiza el trabajo más pesado y que implique mayor esfuerzo físico. -hace la limpieza del lugar de trabajo.</p>	<p>Se segmenta en oficios</p> <p>Ingeniero residente: coordina a los maestros de las diversas especialidades.</p> <p>Maestro: -dirige la mano de obra de su cuadrilla. -Realiza el trabajo más sofisticado. -No siempre realiza trabajo obrero, pues supervisa las diversas obras que tenga a su cargo.</p> <p>Oficial: -le corresponde el trabajo que implique conocimiento del oficio. -En ausencia del maestro coordina la mano de obra.</p> <p>Ayudante: -realiza el trabajo más pesado o que no implique conocimiento del oficio. -hace la limpieza del lugar de trabajo.</p>	<p>Mayor segmentación en empresas subcontratadas para cada especialidad</p> <p>División más burocrática y con mayor supervisión.</p> <p>Supervisor empleado de la gran empresa constructora: -vigilar la calidad del trabajo de cada uno de los tramos de la obra. -Recibe avances de los supervisores de cada obra subcontratada. -Hace un informe y lo emite a la gran empresa constructora.</p> <p>Supervisor empleado de la empresa subcontratada: -dirige y coordina al maestro de su cuadrilla de trabajadores. -Entrega resultados al supervisor de la gran empresa constructora</p> <p>Maestro: -coordina el trabajo de los oficiales y ayudantes. -En actividades industrializadas le corresponde la colocación de los productos. -En actividades artesanales realiza el trabajo más sofisticado o que implique mayor conocimiento del oficio.</p> <p>Oficial: -En actividades industrializadas le corresponde la colocación de los productos. -En actividades artesanales realiza las actividades que impliquen conocimiento del oficio.</p> <p>Ayudante: -realiza el trabajo más pesado, -apoya al oficial y al maestro -hace la limpieza del lugar de trabajo.</p>

	Tipo tradicional	Tipo residencial	Tipo moderno
Uso de material y tecnología	<p>Herramienta manual</p> <p>El trabajador debe portar su propia herramienta.</p> <p>A mayor conocimiento del oficio, mayor sofisticación de la herramienta.</p>	<p>Herramienta manual</p> <p>El trabajador debe portar su propia herramienta.</p> <p>A mayor conocimiento del oficio, mayor sofisticación de la herramienta.</p>	<p>Tecnología más sofisticada y maquinaria pesada en algunos procesos del trabajo.</p> <p>Herramienta manual en cada oficio y tecnología moderna en algunas empresas de manufactura.</p> <p>El trabajador debe portar su herramienta manual.</p>
Calificación del trabajador	<p>Conocimiento general de todos los procesos de la obra ("todólogos").</p> <p>La habilidad manual del trabajador es fundamental para realizar el trabajo.</p>	<p>Mayor calificación en cada uno de los oficios</p> <p>La habilidad manual del trabajador y el cuidado de su trabajo es fundamental para realizar el trabajo de esta obra.</p>	<p>Menor calificación.</p> <p>Si se trata de actividades industrializadas el trabajador sólo debe saber instalar el producto.</p> <p>Si se trata de actividades artesanales es necesario tener habilidades manuales.</p>

Fuente: elaboración propia con base en la información presentada en este apartado.

Capítulo III

“Entre lo tradicional y lo moderno: las relaciones laborales en la construcción de vivienda”

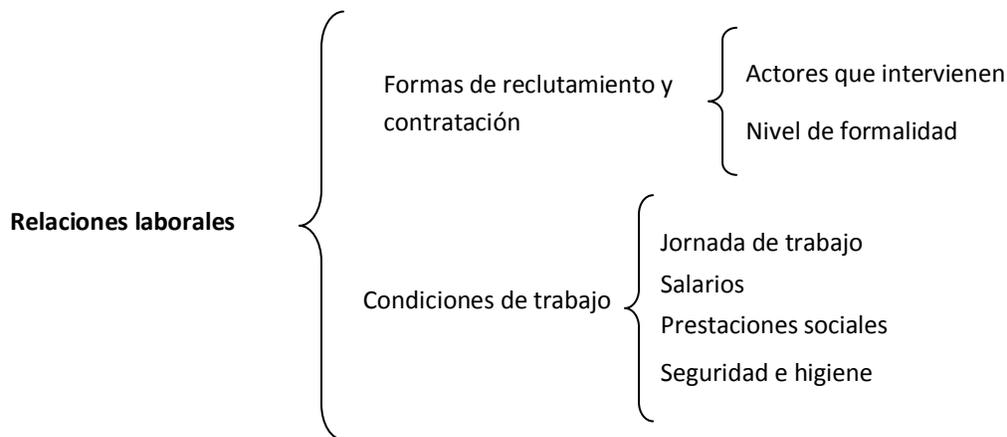
Introducción

El objetivo de este capítulo es analizar las prácticas sociales que configuran las relaciones laborales en la construcción de vivienda. Lo que se pretende con este análisis es identificar las especificidades y los rasgos comunes en cada obra, indagando las prácticas que contribuyen a explicar el nivel de incumplimiento de los derechos laborales del trabajador de la construcción.

El argumento que desarrollamos sostiene que en el sector de la construcción prevalece un modelo de relaciones laborales paternalista y autoritario que favorece la precariedad del empleo y que se reproduce en las distintas obras de construcción. Aunque cada obra presenta rasgos particulares, existen rasgos comunes que explicarían la prevalencia de este modelo. Para fundamentar este argumento, elaboramos un análisis comparativo –de la misma forma que en el capítulo previo- en tres tipos de obras. Identificamos los rasgos que caracterizan y distinguen a cada obra y se analizan también las condiciones de trabajo.

El análisis del capítulo lo dividimos en dos partes. En la primera analizamos las formas de reclutamiento y contratación, para ello se identificaron a los actores que intervienen, es decir, a quienes son los responsables de reclutar a los trabajadores y las implicaciones que esto conlleva. Asimismo, se indagó en los niveles de formalidad en la contratación. En la segunda parte se analizaron las condiciones de trabajo, poniendo énfasis en algunas dimensiones que nos permitieron identificar el nivel de precariedad laboral: jornada de trabajo, salarios, prestaciones sociales y seguridad e higiene.

Esquemáticamente el análisis del capítulo lo elaboramos de la siguiente manera:



El capítulo se divide en tres apartados. En el primero se analiza la manera en que se incorpora la mano de obra de la construcción. En el apartado dos se estudian las condiciones de trabajo, identificando contraste y semejanzas. El apartado tres se presentan los principales hallazgos.

1. Formas de reclutamiento y contratación de mano de obra

Existen diversas formas de reclutar trabajadores en el sector de construcción de vivienda. Si bien en cada obra predomina una modalidad, ninguna es excluyente. En efecto, se puede observar en una misma obra diversas formas de reclutamiento. La manera en que se incorporan los trabajadores a la obra de construcción es fundamental pues de ella se deriva el tipo de relaciones laborales y el nivel de cumplimiento de derechos.

En la obra de tipo tradicional el dueño de la vivienda se contacta con un maestro de obra, al cual por lo general conoce desde hace tiempo o bien fue recomendado por algún amigo, familiar o vecino. El maestro de obra es el responsable de reclutar a los trabajadores. La mayoría de ellos forman parte de su red (familiares, paisanos, compadres). Es aquí donde resalta el papel de las *redes sociales*, pues son este tipo de relaciones las que permiten que fluya la información de la disponibilidad de trabajo, convirtiéndose en uno de los canales más eficientes para el acceso al trabajo en la construcción.

Ser el principal reclutador de mano de obra y movilizarse en forma de red, convierte al maestro de obra en el patrón, él es el responsable de la organización y proceso de trabajo así como de gestionar la mano de obra. Tal y como se analizó en el capítulo anterior, el maestro de obra en la construcción tradicional tiene completa autonomía y poder de decisión.

El dueño de la obra contrata de forma verbal al maestro, le indica el tipo de construcción y los detalles que requiere, en ocasiones le otorga presupuesto para la compra de materiales. No hay un contrato escrito, los arreglos se establecen con base en la 'confianza' mutua. El tipo de contrato es a destajo; es decir, el maestro de obra determina el precio por cada avance de la obra y calcula el tiempo que le llevará la construcción. De acuerdo con lo que se mencionó en entrevista, este tipo de contrato conviene a ambas partes. El dueño de obra tiene la garantía de que habrá mayor productividad a la vez que supervisa la calidad del trabajo. El maestro por su parte, tiene un mayor control de su ingreso, pues él es quien determina el costo de la obra:

“Tengo una agenda como de 100 gentes, y ya me conoce, entonces luego les hablo y les digo: “qué pasó, todo bien, qué hay”, “hay algo para mí”. Me dicen: “sí mire hay unos detalles, pero venga y acá hablamos”. Entonces voy me dicen lo que quieran y les digo “pues es tanto en dos semanas”, y ya acabando ese pues me comunico con otro, o estoy trabajando y me estoy comunicando con otro, y ya para la otra semana, y ahí se hace lo que se puede. Así es la rutina (...). Yo tengo mis clientes, por decir ahora que regresé de la construcción del rancho, dije: “bueno, de aquí a dos semanas no voy a tener”, y fue lo que pasó, en una semana es a buscar con quién empiezo. Le hablé a una señora y me dice “ahorita no porque no tengo dinero”, le hablé a otra y me dice “tengo una bardita que sí me rete urge”, le digo “pues vamos”. Entonces va uno y hace el presupuesto, por decir son como \$7,000-\$8,000, entonces te dice “sabes qué no me alcanza, déjame juntar en unos dos meses mientras junto y ya te hablo”. Entonces vamos con otra y te dice “mira vamos a hacer este enladrillado, como cuánto vamos a gastar”, y ya le digo son como \$12,000 de material y mano de obra, te dicen “deja hablar con mi marido y con mis hijos y yo te hablo”. Bueno, pues mientras sean peras o manzanas uno le sigue, entonces ya uno va con otro (...) entonces así, acabando éste del piso ya me llaman y me dicen “siempre sí, ya conseguí el dinero” y así se viene la cadenita de todos los clientes. *¿Con todo y tus trabajadores?* Ah sí, esos siempre jalan conmigo, por decirte, ahorita ya tengo la bardita y

ahí mandé a mi hijo y al cuñado. En la cocina voy a mandar a otros tres (...) *¿Y tienes contrato con esos clientes?* No, en la construcción esa no es la costumbre, digamos que se trabaja con la palabra, son obras chiquitas, a veces nada más es remodelación. Yo les hago mi presupuesto y a la semana les pido un adelanto para pagarles a mis trabajadores, porque a ellos cada semana les tengo que dar su salario. Ya hasta el final de la obra es cuando yo veo bien mis ganancias. *¿Y el salario qué tal?* Pues gano bien, yo trabajo casi siempre a destajo, es más conveniente, porque uno calcula su presupuesto, calcula su tiempo y es una forma de que también los chavos le trabajen. Entre más trabajo, más ganamos, pero no te creas que lo hacemos mal. Aquí no podemos trabajar malhechos, porque perdemos clientes. Uno trabaja a su ritmo, pero bien hecho, por eso luego el cliente se queda conforme y te paga lo que es. Es mejor pagado que los de interés social o que cuando trabajas así por salario, aquí uno hace su propio presupuesto y ganamos mejor”. (Entrevista con maestro de obra. Construcción tradicional)

En general, en la obra tradicional prevalece la contratación sin ningún compromiso legal. La regulación formal de las relaciones laborales se suple por un conjunto de arreglos tácitos, en donde lo importante es la *confianza* entra las partes³². Por un lado, el maestro debe confiar en que el dueño de la obra no lo despedirá y que conforme se entreguen avances recibirá el ingreso convenido. Por otro lado, el dueño de la obra confía en que el maestro y sus trabajadores terminarán la construcción con trabajo de ‘calidad’, así como en la honestidad de los trabajadores, pues los materiales se quedan en la obra o bien, si se trata de remodelación, los trabajadores, de ser necesario, ingresan a la vivienda del dueño de la obra.

“Sí, digamos que la dueña de la casa también confía en nosotros. Porque hay trabajadores de todo, a veces les dejan el trabajo botado. Me ha tocado que luego dejan todo el trabajo mal hecho y me llaman a mí para que lo arregle. Es casi como tirar todo y empezar de nuevo”. (Entrevista con maestro de obra. Construcción tradicional)

³² El tema de la confianza se discute en el siguiente capítulo. Por ahora cabe precisar que la *confianza* es entendida como la garantía moral de que las partes cumplirán con lo acordado. Juega el papel de sustituir el ‘elemento formal’ de las relaciones laborales, incluso llega a ser tan importante la confianza en las relaciones laborales, que en algunos casos se prefiere a los contratos formales. La *confianza* adquiere una mayor significación al actuar como mecanismo de ‘transacción’: qué obtiene y qué da a cambio el trabajador.

Retomando las características de la organización el trabajo, una de las particularidades de la obra tradicional es la presencia del maestro de obra, con su cuadrilla de trabajadores, con gran autonomía en la organización, en el proceso de trabajo y en la forma en que se establecen las relaciones laborales. El único responsable de la construcción es el maestro y por ello tácitamente a él le corresponde gestionar la mano de obra y también hacerse cargo de los riesgos que implica laborar en una obra tradicional, siendo el más importante la falta de presupuesto del dueño de la construcción, pues esto implicaría quedarse sin empleo:

“A veces pasa que el cliente por decirte ya no tiene dinero, entonces te dice “sabe qué Gilberto, hasta aquí le dejamos la obra, déjeme juntar dinero y luego le seguimos”. Cuando pasa eso pues no te queda de otra, terminas tu semana, le pago a los trabajadores y a seguir buscando. Yo soy prevenido, por eso siempre tengo 2 ó 3 obritas y cuando sé que el dueño sí tiene el presupuesto para toda la obra pues ahí sí me aviento completo. Es por decirte la construcción del rancho, allá me fui varios meses, me llevé a mis chalanos y a trabajarle, pero ahí sí sabía que no había fallo y ya luego pues regresar y a empezar a buscar otra vez a los clientes”. (Entrevista con maestro de obra. Construcción tradicional)

El siguiente esquema muestra la forma de reclutar mano de obra en el tipo de construcción tradicional, como se puede observar, la principal vía es a través de las redes sociales y familiares del maestro de obra.

Esquema No. 7

Reclutamiento de mano de obra y contratación en la obra tradicional



De la misma forma que en la organización del trabajo, conforme la obra incrementa su tamaño o requiere mayor especialización en algunos oficios, las relaciones laborales se van diversificando. En la obra residencial se emplean diversas cuadrillas de trabajadores, cada una con una especialización. En este tipo de obra intervienen más actores. Aquí ya no se observa una relación directa entre el dueño de la vivienda y el maestro de obra. Intervienen como intermediarios una empresa constructora o un despacho de arquitectos. A su vez, el intermediario entre la mano de obra y la empresa es el ingeniero residente responsable de la obra, quien es un empleado de dicha empresa.

En la obra residencial que estudiamos la forma de reclutar mano de obra fue semejante a la forma tradicional, pero ahora diversificada. Es decir, aquí el ingeniero contacta a varios maestros (uno por cada oficio) y cada maestro ingresa a la obra con su cuadrilla de trabajadores. No existe un contrato escrito, prevalece sólo un arreglo basado en la 'palabra' y en la 'confianza' entre maestro e ingeniero y entre el maestro y trabajadores:

“Aquí todo es de palabra, el maestro nos dice a dónde hay obra y nosotros vamos”.
(Ayudante de albañilería. Obra residencial)

“Uno no firma contrato ni nada, el maestro es el que se mueve para conseguir las obras. Él es nuestro patrón” (Oficial de electricidad. Obra residencial)

“Nosotros trabajamos con varios ingenieros. A veces puede que duremos más con uno, porque la empresa tiene varias obras, pero otras pues sólo te sale una obra y luego pasa tiempo y te vuelven a llamar, por eso uno tiene que estarle buscando, por eso aquí no hay estabilidad, no somos de planta, somos eventuales, no tenemos contrato fijo con ninguna empresa (...) uno se arregla hablando, nada más”. (Maestro colocador de piso. Obra residencial)

“Tú no puedes exigir contrato, porque sabes que el trabajo es eventual, la obra termina y termina tu trabajo, no tienes digamos que patrón, uno trabaja por su cuenta, con clientes. La costumbre es hacer arreglos así de palabra, por eso es importante que confíes en el

ingeniero y claro, que el ingeniero confíe en ti. Si eso se pierde sabes que ya no tendrás trabajo". (Maestro carpintero. Obra residencial)

En este tipo de obras aparecen los ingenieros como intermediarios entre el maestro y la empresa constructora así como entre maestro y mano de obra³³. El ingeniero es el responsable de la construcción y él coordina a los distintos maestros. Cada maestro gestiona su mano de obra y se moviliza en forma de red. Para los trabajadores el patrón es el maestro y así como la cuadrilla de trabajadores que estudiamos en la obra tradicional, en la obra residencial ninguna cuadrilla de trabajadores tiene un contrato escrito.

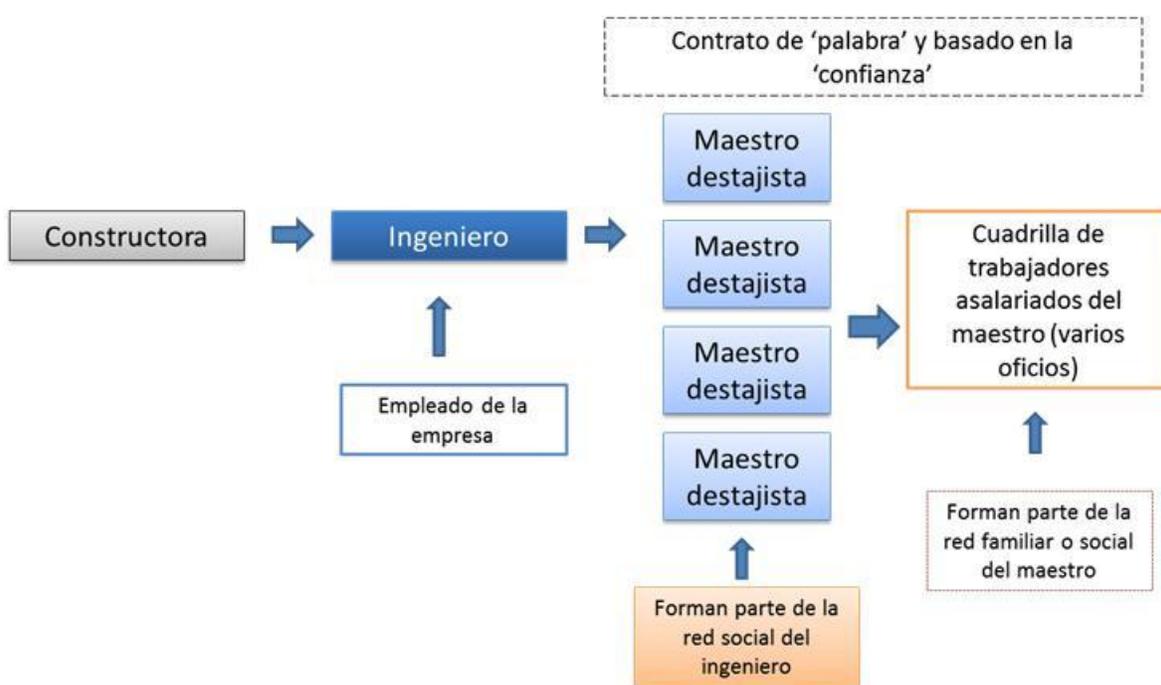
El maestro de los distintos oficios forma parte del mercado de trabajo como el principal intermediario entre la constructora y los obreros. Las personas que él a su vez contrata se integran a la construcción como asalariados eventuales. El único control directo que tiene la empresa constructora o quien esté a cargo de la obra sobre los trabajadores, es la lista de raya³⁴, que no es más que una manera de tener el registro contable sobre los costos operativos de la obra.

El sistema de organización del trabajo que analizamos en el apartado anterior incide en la segmentación de las relaciones laborales y en que prevalezca una ausencia de relaciones directas entre la empresa signataria del contrato de construcción y la mano de obra utilizada, pues los únicos que intervienen para el reclutamiento de los trabajadores son el ingeniero residente y el maestro de cada oficio, tal y como se muestra en el siguiente esquema:

³³ En el capítulo IV se menciona que si bien en México se establecen las obligaciones de los intermediarios aún existen inconsistencias en esta materia, por lo que en los últimos años las prácticas de subcontratación e intermediación se han extendido en varios sectores de actividad. Al respecto, cabe recordar que ambas prácticas tienen como consecuencia que el empleador se deslinda de responsabilidades (reduce sus costos). Sin embargo en la LFT se fijan reglas en cuanto a las responsabilidades patronales en ambos casos. Para el caso de la intermediación se establece en el artículo 14 de la LFT que "Las personas que utilicen intermediarios para la contratación de trabajadores serán responsables de las obligaciones que deriven de esta Ley y de los servicios prestados". En el mismo artículo se señala que los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores y que además la empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores.

³⁴ Es una forma de definir la nómina de los trabajadores.

Reclutamiento de mano de obra y contratación en la obra residencial



Conforme la obra es más grande se observa mayor segmentación en la organización del trabajo y, por ende, en las relaciones laborales. En la obra de interés social mediana encontramos que la forma de reclutar y contratar a trabajadores es semejante a la forma residencial, pero con algunas variaciones importantes. En este tipo de construcción igualmente se contrata 'por palabra' y con base en 'la confianza' a diversos maestros especialistas en algún oficio y el maestro moviliza a su mano de obra. Sin embargo, aquí hay cierta estabilidad laboral, como más adelante mostramos. En esta obra también interviene una empresa constructora y un ingeniero responsable de la construcción. El ingeniero puede incidir en la identificación de los maestros que se contratan, pero a diferencia de la obra residencial, no tiene completo control de ello. En la obra de interés social (de tamaño mediana) encontramos maestros que no habían sido contratados por el ingeniero, sino por la propia empresa. La empresa cuenta con una lista de maestros de diversos oficios. Por lo general la empresa tiene varias obras a su cargo y en cada obra selecciona a los maestros

responsables de la parte del proceso de trabajo que les corresponde. Una vez que la empresa informa al maestro, es responsabilidad de él reclutar a los trabajadores necesarios para cumplir con sus actividades, estos trabajadores forman parte de su red (familiar, de paisanos, de amigos y vecinos). El maestro es contratado a destajo, pero él tiene a sus trabajadores como asalariados, otorgándoles un sueldo semanal.

Los maestros no firman ningún contrato con la empresa constructora, la relación laboral se basa en la confianza que existe entre ambos actores y que se ha fundado en “los años que tienen trabajando juntos”, según mencionó el ingeniero residente de esa obra. De igual manera los trabajadores miembros de la red del maestro, hacen lo propio.

Existe cierta estabilidad laboral que podemos dividir en dos grupos de trabajadores. El primero lo conforman los albañiles. Este grupo forma parte de una plantilla de trabajadores denominados ‘estables’ o ‘de administración’, porque tienen varios años laborando para la empresa. Por lo general siempre trabajan con el mismo ingeniero; es decir, cada ingeniero residente tiene a su mando a una cuadrilla de albañiles. De esta forma, en cada obra que le corresponda dirigir, el ingeniero se movilizará con la misma cuadrilla de albañiles. Dado el tamaño de esta obra de construcción, la cuadrilla es más grande que la que se requiere en una obra tradicional. Mantienen la misma estructura laboral (maestro, oficial, ayudante), pero la gestión de la mano de obra es segmentada. Dirigir las actividades al interior de la obra le corresponde al ingeniero, pero la responsabilidad de la actividad, asesorar y capacitar a la mano de obra de cada oficio le corresponde al maestro. Los albañiles forman parte de la empresa constructora como asalariados eventuales, el adjetivo de “estables” se les atribuye únicamente porque son trabajadores con cierta antigüedad en la empresa. Aquí, a diferencia de la obra tradicional y residencial, a los albañiles no se les contrata por destajo. La empresa les otorga un ingreso semanal.

Dado que los albañiles por lo general se movilizan con el mismo ingeniero, conforme pasa el tiempo van conformando una red, hasta observarse (como en el caso de la obra que estudiamos) que la cuadrilla de albañiles está conformada por una amplia red de familiares, paisanos, vecinos y amigos³⁵. En esta lógica, es común que cuando la obra requiere de mayor mano de obra la forma principal de reclutar trabajadores sea a través del maestro o por recomendaciones de los

³⁵ En el capítulo V se analiza cada una de las redes que se encontraron en este estudio.

trabajadores, quienes acudirán a sus redes sociales. En este caso, estos trabajadores también se incorporan como asalariados y recibirán un ingreso semanal, pero sin tener la “estabilidad laboral” de los otros; es decir, sin formar parte de la empresa. Estos trabajadores únicamente son contratados para etapas específicas de la obra.

El otro grupo de trabajadores ‘estables’ son los que se desempeñan en oficios diferentes a la albañilería. En la obra de tipo moderno de tamaño mediana se estudiaron a ladrilleros y carpinteros. Los maestros de ambos oficios han sido contratados por la empresa constructora desde hace varios años (8 en el caso del ladrillero y 10 en el caso del carpintero). Tampoco tienen un contrato formal con la empresa y ellos son contratados por destajo. Cada maestro se moviliza con su cuadrilla de trabajadores. Cuando la empresa tiene más de una obra a su cargo, el maestro de cada oficio debe reclutar mayor número de trabajadores para distribuirlos en las diversas construcciones, de lo contrario la empresa contrata a otro maestro. En estos casos el maestro acude a su red social y recluta a familiares o paisanos:

“Uno contrata a los conocidos, a los paisanos. Es una forma de echarles la mano y que ellos también me echen la mano a mí”. (Maestro ladrillero. Obra interés social mediana).

“Solemos decirle al maestro: ‘nos salió otra obra ¿le entras?’. Casi siempre te dicen que sí, porque saben que es ganancia para ellos. Si vemos que ya no tiene posibilidades de traer gente pues buscamos otro maestro, también de nuestra confianza”. (Ingeniero residente. Obra de interés social mediana).

Cabe señalar que en este tipo de obra también suelen contratarse trabajadores ‘de fuera’ o ‘eventuales’. Es decir, en las etapas del proceso de trabajo en las que se requiere mayor número de trabajadores el ingeniero recluta trabajadores mediante dos estrategias principales. Una de ellas, que ya mencionamos, es a través de sus redes sociales y las de los trabajadores. La otra estrategia consiste en acudir a los ‘puntos de reclutamiento’³⁶ y ahí contratar la cantidad y

³⁶ Tal y como vimos en el capítulo anterior, existen diversas formas de ingresar a una obra de construcción. Las principales son: formar parte de una red social o familiar, tener algún familiar, paisano o amigo en la obra, acudir directamente a la obra o bien, permanecer en alguno de los diferentes “puntos de reclutamiento” para trabajadores de la construcción en espera de que llegue un contratista a solicitar sus

especialidad que la obra requiera. Estos trabajadores se van de la obra una vez terminada la etapa del proceso de producción para el que fueron requeridos³⁷.

En suma, en la obra moderna de tamaño mediana se pueden distinguir dos tipos de contratación:

Trabajadores estables. Son los albañiles y el maestro de cada oficio. Se les denomina estables o 'de planta' porque tienen tiempo trabajando con el contratista y con la empresa. Son 'trabajadores de calidad' y conocen la manera en que se trabaja con el ingeniero. Si la empresa tiene obras a su cargo estos trabajadores están empleados. Su situación depende entonces del empleo de la empresa. Esto ocurre sobre todo con los albañiles, a quienes la empresa denomina trabajadores 'de planta' o 'por administración', que quiere decir trabajadores asalariados de la empresa - aunque sin ninguna contratación formal-. En los otros oficios, el maestro es el enlace entre mano de obra y empresa. El maestro es el 'trabajador estable' de la empresa y él se encarga de reclutar a su mano de obra. En estos oficios el contrato es por destajo.

"Tenemos a nuestros trabajadores de planta, llevamos muchos años trabajando con ellos. Son trabajadores que saben hacer su trabajo, llegan temprano, son curiosos en lo que hacen, son limpios, no faltan. Son trabajadores que tú sabes que no te van a dejar el trabajo tirado y tampoco se alborotan por exigirte sus derechos, o que les aumentes el sueldo. Están conscientes que a veces hay dinero para darles alguna compensación y a veces no. Son trabajadores de calidad." (Ingeniero residente. Obra de interés social mediana).

Trabajadores 'eventuales'. Son aquellos que llegaron a la obra sin ninguna recomendación (aquellos trabajadores que van de obra en obra buscando brindar sus servicios), o bien aquellos que fueron reclutados en un "punto de reclutamiento". Por lo general sólo son contratados para algunas fases del proceso de construcción. Aquí también se incluyen a aquellos trabajadores

servicios. En la Ciudad de México estos lugares son las terminales de autobuses, Plaza San Jacinto de San Ángel, Alameda Central, Zócalo, entre otros. Véase anexo fotográfico.

³⁷ Existen excepciones. El ingeniero residente de esta obra mencionó que si en esas cuadrillas observa a algún trabajador productivo y con buena calidad en su trabajo, suele contratarlo en más obras hasta que forme parte de la cuadrilla 'estable'.

recomendados por el maestro, pero que sólo son reclutados para actividades específicas de alguna de las fases de la obra.

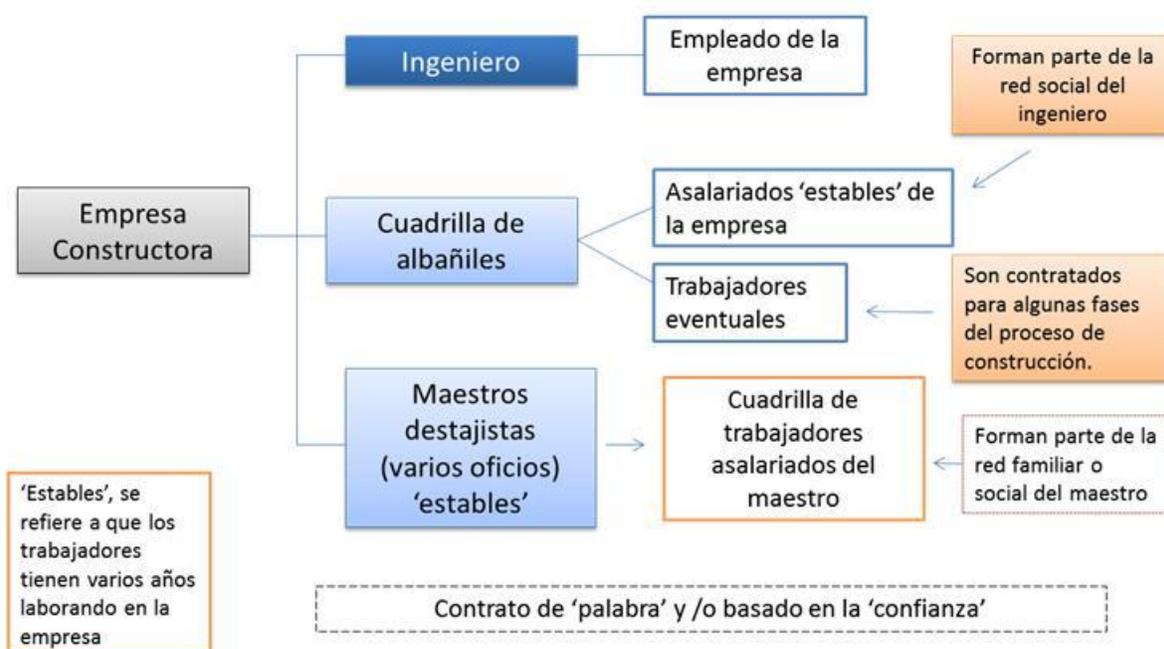
Esta condición entre trabajador de planta y eventual genera diferencias en cuanto al cumplimiento de derechos, como más adelante explicaremos.

Por otro lado, dado que es el ingeniero contratista el responsable de la obra y, como se explicó en el apartado de organización del trabajo, a él le corresponde supervisar cada una de las actividades de los diversos oficios, los maestros aunque se consideran ‘trabajadores estables’ de la empresa, saben que deben tener la confianza del ingeniero, pues de él depende en gran medida la permanencia en la empresa constructora:

“La responsabilidad que uno tenga en la obra hace que te ganes la confianza de los patrones. En este caso aunque mi mero patrón es el dueño de la empresa, el Ingeniero Jesús viene siendo mi otro patrón, porque él organiza el trabajo, nos supervisa. Yo le tengo que rendir cuentas a él, de mis avances, del trabajo de mi gente, aunque la empresa es la que me paga. Aquí el trabajo habla por uno, entonces no te conviene hacer mal tu trabajo, porque el Ingeniero entrega un reporte a la empresa y eso te puede generar problemas de que ya no te contraten”. (Maestro carpintero. Obra de interés social mediana).

En el siguiente esquema se muestra la heterogeneidad en las formas de reclutamiento de trabajadores en este tipo de obras.

Reclutamiento de mano de obra y contratación en la obra moderna (mediana)



Finalmente, es importante señalar que para ingresar a esta obra se les exigió a los trabajadores la firma de hojas en blanco. Estos documentos son utilizados por la empresa constructora en caso de demanda por despido injustificado. Este requisito adquiere doble relevancia: como mecanismo de coacción para los trabajadores y como garantía de protección para el patrón³⁸. De acuerdo con las entrevistas realizadas, a la mayoría de los trabajadores se les ha exigido la firma de hojas en blanco, particularmente cuando no mantienen una relación duradera con el ingeniero contratista.

Ya hemos hecho referencia que conforme la obra incrementa de tamaño se observa mayor segmentación, no sólo en lo que se refiere a la organización del trabajo sino también en las relaciones laborales. En la obra de interés social gigante se observan nuevas prácticas laborales, pero con la prevalencia de prácticas tradicionales.

³⁸ Esta práctica fue corroborada en el trabajo de campo que se realizó sobre el desempeño de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje. Véase capítulo IV de esta tesis.

En esta obra la forma predominante de reclutar trabajadores es mediante la subcontratación. La gran empresa constructora –Casas Ara, es el caso que estudiamos- subcontrata a diversas empresas especializadas que serán las encargadas de cubrir el proceso de trabajo asignado. De éstas se pueden distinguir dos tipos de empresas. Las microempresas en las que el rasgo fundamental es la gestión de la mano de obra con habilidades y calificación del oficio. De acuerdo con las actividades que estudiamos en esta obra, estas características se presentaron en la albañilería, plomería y carpintería. En el otro tipo de empresas el rasgo distintivo es que suministran algún elemento prefabricado y en la obra únicamente realizan la colocación, es el caso de los aluminieros, quienes elaboran la ventana en la fábrica y en la obra la instalan. Estas empresas son de manufactura.

Cada tipo de empresa presenta particularidades.

Pequeñas empresas y empresas familiares: Para reclutar albañiles la gran empresa constructora subcontrata constructoras de menor tamaño y a cada una le asigna un tramo de la obra. El contrato es por destajo. La pequeña empresa designa a un ingeniero responsable de la obra quien se moviliza con su cuadrilla de trabajadores. Sin embargo, como en este tipo de obra se requiere un uso intensivo de mano de obra, la empresa subcontratada acude a su vez a la subcontratación de maestros de obra, podría decirse una subcontratación de segundo orden. Estos maestros de obra son contratados por destajo y se movilizan de la forma tradicional ya analizada.

Para no perder el control de la mano de obra, tanto la gran empresa constructora (Casas Ara) como la empresa subcontratada implementan un sistema jerárquico de supervisión. En la cúspide se encuentra el ingeniero responsable de la obra, posteriormente se encuentra el ingeniero residente –empleado de la empresa subcontratada- quien es el que coordina a los distintos maestros de obra –subcontratación de segundo orden-. Finalmente, los maestros se encargan de gestionar a su mano de obra.

En todo este encadenamiento productivo la contratación se basa en la ‘confianza’, no existen contratos escritos. Sin embargo, tácitamente existe una segmentación de trabajadores. En el primero se encuentran los que se pueden considerar ‘estables’. Estos son los trabajadores ‘de

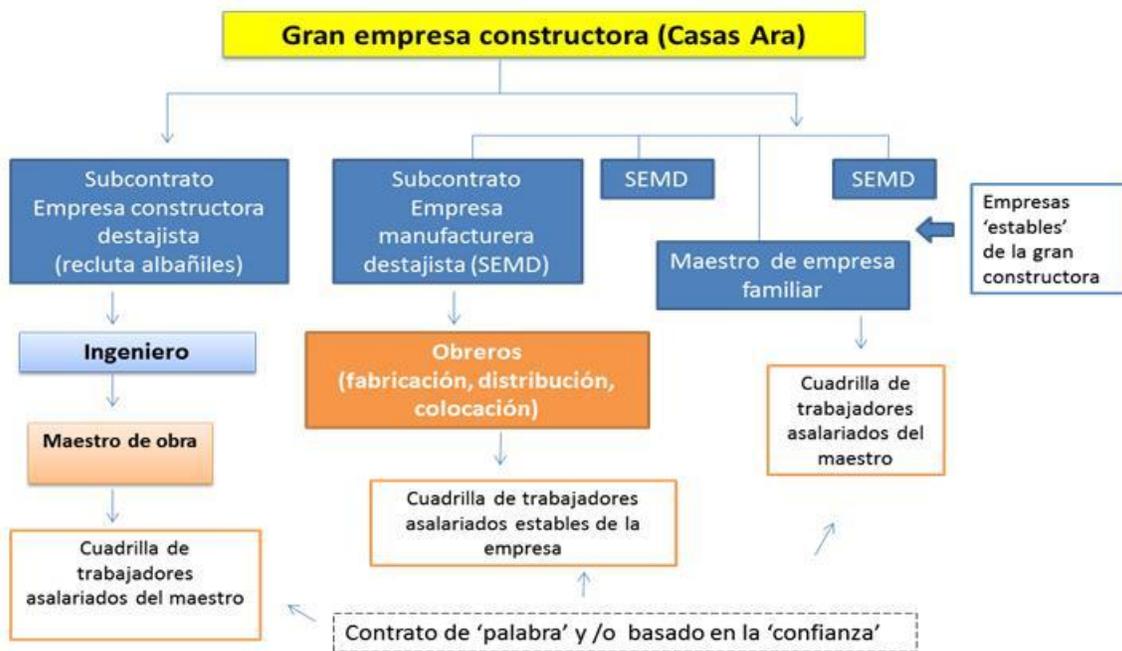
planta' de la empresa constructora y que tienen características semejantes a las que presentó la obra de interés social de tamaño mediano y que describimos anteriormente. El otro segmento corresponde a los trabajadores cuenta propia. Estos son los maestros de obra que emplean a su propia cuadrilla de trabajadores. En este caso se observan características de reclutamiento de la forma más tradicional.

Para los oficios de plomería y carpintería la gran empresa constructora subcontrató diversas microempresas familiares. El contrato es a destajo y se asigna un tramo de la obra. La contratación entre empresa matriz y microempresa familiar no se hace por escrito, es un acuerdo basado en la 'confianza'. El maestro de cada oficio se moviliza con su cuadrilla de trabajadores.

Subcontratistas de empresas de manufactura. Estas empresas realizan las actividades industrializadas. Es el caso de los aluminieros o colocadores de ventanas. La gran empresa constructora subcontrata a una empresa de aluminio dedicada a la fabricación y colocación de ventanas. El contrato es por destajo. La empresa subcontratada, en el caso que estudiamos, contaba con una plantilla de trabajadores estables; quienes forman parte de la empresa como obreros asalariados, aunque ninguno tenía un contrato escrito. La empresa asigna a la cuadrilla de trabajadores responsable de esa obra y los envía para colocar las ventanas. Estos trabajadores a su vez están supervisados por el maestro asignado por la empresa subcontratada y por otro supervisor asignado esta vez por la gran empresa. Los trabajadores de esta empresa reciben un ingreso semanal y deben tener disponibilidad de movilizarse no sólo en la ciudad de México, sino en los diversos estados del país.

Esquema No. 10

Reclutamiento de mano de obra y contratación en la obra moderna (gigante)



Nos parece importante mencionar que las empresas subcontratadas deben asumir importantes riesgos. En la subcontratación se implementan prácticas de aplazamiento de pagos y autofinanciamiento. La empresa subcontratada costea la producción de las piezas a instalar, es decir, la empresa matriz no les brinda algún anticipo, el pago se hace al final. Por tanto, la empresa subcontratada debe contar con recursos mínimos necesarios para llevar a cabo el negocio. Debe hacer cálculos de lo que pagará a sus trabajadores y debe además, en algunos casos, sortear las dificultades del pago puntual de la empresa matriz:

“Aquí uno tiene que confiar en la empresa, pero como ya nos conocemos, ya hemos trabajado con ARA desde hace varios años, pues sabemos que no nos falla. Se puede demorar a veces en algún pago, pero no te falla”. (Maestro carpintero. Obra de interés social gigante).

En el estudio de Gómez (2004), sobre los encadenamientos productivos en la construcción de vivienda de interés social en México, se señala que estas microempresas subcontratadas tienen escasas posibilidades de desarrollo, por lo que la vía natural que emplean para poder prosperar es crecer en extensión buscando un mayor número de frentes de trabajo, de proyectos o de plazas en los cuales participar, posibilidades de crecimiento limitadas por la capacidad de reclutar, organizar y supervisar los trabajos asignados. Para solventar esta situación las empresas recurren a dos estrategias no excluyentes. A fundamentar la organización en las capacidades de mando que tradicionalmente han asumido los maestros de obra, insertándolos en una estructura piramidal de supervisión, en cuyo nodo sólo persisten algunas de las atribuciones que tradicionalmente han gozado estos actores: discrecionalidad para asignar trabajos, supervisión, administración de los pagos, reclutamiento, etc. El ejemplo de esta estrategia son los acabados. La otra estrategia consiste en utilizar redes familiares para poder asumir mayores compromisos (Gómez, 2004:268-269).

En el caso de las empresas familiares o de los maestros de obra que figuran como microempresarios, Carmen Bueno (1994:148) encontró que estas pequeñas empresas no controlan sus sistemas administrativos dentro de una lógica de ganancia, sino que están orientadas a mantenerse dentro de la lógica de la reproducción de su propio grupo. La manera en que el contratista se mueve en este ámbito rebasa criterios puramente económicos y responde a una normatividad social. Son varios los elementos que sustentan esto: entre ellos, la manera en que diseñan su presupuesto de gastos, las relaciones contractuales que en ocasiones se confunden y están comprometidas con otro tipo de relaciones como son el parentesco, el origen y las relaciones vecinales y la elasticidad con la que pueden crecer y desaparecer estas microempresas.

En suma, la mayor limitación de estas microempresas es la escasa capacidad financiera para atender la escala de producción y la incertidumbre que implica trabajar para las grandes empresas constructoras (Gómez, 2004).

En general, en la subcontratación se observa una gran flexibilidad numérica que depende de las características del proyecto. Como se observó en nuestro trabajo empírico, la gran empresa constructora se limita a mantener un número muy bajo de trabajadores de confianza calificados

para los puestos claves de supervisión y para el reclutamiento de los obreros se apoya en la subcontratación, delegando a las empresas subcontratadas esta tarea. A su vez, en las empresas subcontratadas se observaron diversas formas de reclutar mano de obra y, como más adelante analizamos, diversos grados de cumplimiento de las leyes laborales y de 'estabilidad' laboral, entendida como continuidad en una misma empresa constructora.

Vale la pena mencionar que los riesgos que enfrentan las empresas subcontratadas existen, en parte, por los vacíos que presenta la legislación laboral en este rubro y que se mencionarán en el capítulo sobre desempeño institucional. La gran escala de construcción de vivienda de interés social opera mediante prácticas laborales que, de la misma manera que en la forma tradicional, se superpone a lo formal y en el que la 'confianza' aparece como la única garantía de que se cumplirá lo pactado. En este trabajo se encontró que en la parte más alta de la cadena productiva se pueden observar empresas con cierto nivel de formalidad (están registradas en Hacienda, cumplen con el registro ante el IMSS de algunos de sus trabajadores, tienen una plantilla de trabajadores estables), pero al ir descendiendo en el encadenamiento productivo se presentan mayores situaciones 'grises' que posteriormente, en la parte más baja de la cadena de subcontratación derivan en la predominancia de condiciones de trabajo directamente en 'negro', tal y como se analiza a continuación.

2. Condiciones de trabajo

Las formas de reclutamiento descritas en el apartado anterior dan lugar a condiciones de trabajo diversas. En general se observa incumplimiento de derechos laborales, aunque con grados distintos dependiendo de la obra y del tipo de empresa en que se empleen los trabajadores. En cada obra se observaron prácticas laborales que no son cuestionadas y que sustituyen lo que sería una contratación formal y los derechos que establece la legislación laboral.

Caracterizamos las condiciones de trabajo de acuerdo a los siguientes rubros: salarios, prestaciones y seguridad e higiene. La exposición se presenta por tipo de obra. En una primera parte se describen las condiciones de trabajo de cada obra, identificando rasgos comunes y contrastes entre las distintas obras. Al final de este apartado se presenta una reflexión general de los hallazgos.

2.1. Tipo tradicional o autoconstrucción

Como se mencionó en los apartados anteriores, en el tipo tradicional de construcción de vivienda predomina una organización productiva centrada en el oficio de la albañilería, un bajo nivel tecnológico y una forma de reclutar trabajadores mediante la red social del maestro de obra. La relación laboral entre dueño de la vivienda y maestro de obra es sólo verbal, no existe un contrato escrito. El maestro de obra al tener total autonomía en la organización y proceso de trabajo es también el responsable de la gestión de la mano de obra. En este tipo de arreglo los derechos laborales no se discuten, el dueño de la obra no se plantea la responsabilidad de cumplir con los derechos que establece la legislación:

“Por decirte, tengo que negociar con el dueño, porque aunque es a destajo el trabajo, el dueño me tiene que pagar mi semana, conforme avance. Entonces, de esa semana yo le pago a mis chalanos. *¿Y tú también eres el responsable de otorgarles aguinaldo, vacaciones, seguro social?* Pues sí, porque como te digo, yo soy el patrón. Aquí el dueño de la obra sólo me dice a mí qué quiere y cómo lo quiere, yo a veces le puedo decir que es mejor así, que mejor utilizar tal material, pero al fin de de cuentas él decide, pero el patrón soy yo, digamos, de los trabajadores. Digamos que él dueño sólo me dice qué quiere. En las otras obras ahí sí tienes al patrón, el ingeniero por decirte. Entonces pues a él (al dueño de la obra) no le toca darnos aguinaldo ni seguro social. Además estas obras son chiquitas, las acabas rápido, uno sabe que no le va a estar exigiendo al dueño que te asegure *¿para qué, si al mes ya no estarás trabajando aquí?*”. (Maestro de obra. Obra tradicional)

El maestro de obra se concibe como un trabajador por cuenta propia, como independiente. Esta autonomía moldea la concepción que tiene de sus derechos. El maestro no se concibe como trabajador del dueño de la vivienda y por tanto no exige sus derechos laborales. Por su parte, los trabajadores que él recluta se perciben como trabajadores “del maestro” y, dado que es el maestro quien obtiene el empleo y además la gran mayoría de veces es un familiar, no le exigen el cumplimiento de derechos laborales. Asimismo, se asumen como eventuales y han interiorizado que no tienen derecho a ciertos beneficios que sí tienen los trabajadores estables:

“En este trabajo pasas de una obra a otra, somos eventuales, no tenemos derechos como los otros trabajadores. Pero nosotros ganamos mejor, un obrero te saca unos \$600 ó \$700, yo te saca a la semana unos \$1,300. Entonces es una con otra, no tengo seguro social, pero gano mejor *¿Y aguinaldo y vacaciones?* Eso depende, Gilberto nos da cuando nos fue bien en el año, casi siempre procura darnos una ayuda y cuando no hubo mucha ganancia pues por lo menos nos da para la cena de navidad. *¿Y ustedes le exigen que les dé por ejemplo aguinaldo?* Pues no, porque nosotros nos damos cuenta de la chamba que hubo al año, nos ayudamos entre nosotros”. (Oficial de albañilería. Obra tradicional)

“*¿Y tú exiges vacaciones o el pago de aguinaldo?* ¡Ni modo que le pida eso a mi papá! Si a veces cuando estamos en una obra grande no le pedimos ni a la empresa, pues mucho menos le voy a pedir a mi papá. Somos eventuales, no tenemos un trabajo fijo. Pero mi papá es consciente y sí nos da una ayuda a fin de año”. (Oficial de albañilería. Obra tradicional)

Con este tipo de ejemplos salen a la luz rasgos del paternalismo que caracteriza las relaciones laborales. La ‘ayuda’ y el ‘consentimiento’ aparecen como elementos centrales que asientan las bases de un modelo de relaciones laborales que favorece la precariedad del empleo.

Salarios

Uno de los rubros más valorados por los trabajadores de la construcción –en esto hubo coincidencia en todas las obras- es tener un “buen salario”:

“No tenemos prestaciones, pero en la construcción nos pagan bien, el sueldo, solamente el sueldo, como te acabo de decir si me meto en una constructora me pagan \$1,500 y si me meto a una fábrica me pagan \$600 ó \$500. Tenemos buen salario”. (Oficial de albañilería. Obra tradicional)

En la negociación salarial de la obra tradicional interviene el maestro de obra y el dueño de la vivienda. Una vez que el dueño informa al maestro la construcción que requiere, el maestro elabora una estimación de costos y cobra por obra determinada. En este presupuesto incluye el

costo de la mano de obra. Una estrategia del maestro, para incrementar el precio de sus servicios, es presentar un presupuesto elevado que tendrá que negociar con el dueño de la vivienda:

“Por decirte, yo hago mi presupuesto. Por ejemplo aquí, dos recámaras, piso de azulejo y un baño. Por levantar muros se cobra una parte, por echar la loza, luego viene el cálculo de que si el dueño quiere aplanado o tirol, los acabados, pegar el azulejo. Por cada una de esas cosas yo hago mi cálculo por metro, entonces por decirte algo si me sale que serán \$10,000 sólo de mano de obra, pues yo le digo al dueño que serán \$12, 000, porque el cliente siempre pide que se le haga una rebaja. Regateamos un rato y al final le cobro los \$10,000”. (Maestro de obra. Obra tradicional)

El maestro es un trabajador por cuenta propia, no está registrado como una empresa formal y sólo excepcionalmente se da de alta en hacienda cuando en alguna obra le solicitan recibos de honorarios. Si bien el maestro cobra por obra determinada, a sus ayudantes les paga un salario semanal que puede variar de acuerdo a los acabados que la obra requiera.

Prestaciones sociales

Los trabajadores de la obra tradicional no cuentan con las prestaciones laborales que establece la legislación³⁹. Como ya mencionamos, el maestro de obra que se emplea en la construcción tradicional se concibe como un trabajador independiente y eventual, por lo tanto él considera que el dueño de la vivienda no es su patrón. Los otros trabajadores conciben al maestro como su patrón. Ni maestro ni trabajadores están inscritos en el Seguro Social. En caso de algún accidente acuden a un médico particular y en ocasiones el dueño de la obra les brinda ayuda económica para cubrir los gastos. Las prestaciones de aguinaldo y vacaciones no se asignan de la forma en que se plantea en la Ley Laboral. Por lo general el maestro les proporciona a sus trabajadores una compensación que figura como aguinaldo, pero depende de la productividad que se haya tenido en el año. Por tanto los trabajadores ‘deben estar conscientes’ que no siempre se les otorgará. Las vacaciones se conceden una vez al año y consisten en una semana con salario integrado. El trabajador puede optar por cambiar la semana de descanso por un salario doble.

³⁹ Véase cuadro sobre “Prestaciones laborales” que se presenta en el capítulo IV de esta tesis.

El rasgo principal de estas obras es que los trabajadores suelen formar parte de una red familiar o de paisanos. En ese sentido, aunque hay una estructura laboral basada en jerarquías de mando, prevalece también la jerarquía familiar, y por el tipo de arreglo contractual que se establece, se genera un tipo de relación laboral basado en lazos de confianza al interior de la red del maestro y entre maestro y clientes.

En la obra tradicional una serie de intercambios se superponen a los derechos formales. Si bien el maestro no otorga íntegramente los derechos que establece la legislación laboral, ofrece a cambio la incorporación al mercado de trabajo -es él quien tiene los clientes y quien obtiene el contrato- y beneficios como préstamos de dinero y de herramienta, bienes materiales y la transmisión del conocimiento del oficio. El maestro de obra figura a la vez como patrón y protector. Por su parte, los trabajadores demuestran su agradecimiento con docilidad y lealtad y una muestra de ello es renunciar a sus derechos laborales. En última instancia, lo que al trabajador le interesa es la obtención de empleo, un 'buen salario' y la ayuda mutua con sus pares:

“Yo ya llevo varios años trabajando con Gilberto, en este tiempo él me ha ayudado a conseguir la chamba, me ha enseñado el trabajo. A veces si no tiene obra, pues yo puedo buscar por mi cuenta, tampoco estamos atados, pero luego regreso con él, uno se acomoda con su gente. Somos familia, trabajamos bien. Hay problemas como en todo, es como en una familia, siempre hay problemas, pero a la vez nos ayudamos. *¿Me puedes decir un ejemplo de esas ayudas?* Pues por ejemplo si quieres construir tu casa ya sabes que cuentas con ellos. Yo construí mi casa con la ayuda de Gilberto y él construyó el cuarto para su hija con nuestra ayuda. Es como te digo, una con otra”. (Oficial de albañilería. Obra tradicional)

Por otro lado, las concesiones dependerán de los ingresos anuales que tenga la empresa familiar. En estas micro empresas o redes familiares la lógica empresarial que prevalece no es de ganancia como tal, sino de reproducción del propio grupo.

Seguridad e higiene

La obra tradicional no cuenta con las condiciones mínimas de seguridad e higiene, como podría ser un botiquín de primeros auxilios y extintores. Los trabajadores no utilizan uniforme, zapatos especiales ni cascos. Además, al ser construcciones informales no sólo en lo que se refiere a las relaciones laborales, sino también en temas administrativos como permisos de construcción que el dueño de la vivienda debe solicitar a la institución correspondiente, este tipo de obras queda fuera de las regulaciones urbanas respecto a las normas básicas de construcción de vivienda.

En la obra tradicional las condiciones de trabajo son precarias, prevalece un bajo nivel de cumplimiento de derechos generado por el tipo de relación laboral que se establece entre el maestro de obra y el dueño de la vivienda y entre el maestro de obra y los trabajadores. Este último basado en lazos familiares, de paisanaje y de compadrazgo que limitan el cumplimiento de derechos y que los sustituye por concesiones (préstamos de dinero, herramienta, ayuda para la construcción de vivienda propia). Por otro lado, al ser construcciones pequeñas y al no tener una formalidad laboral ni administrativa (permisos para construir, registro ante el seguro social), la seguridad e higiene es un tema que no resulta de interés ni para los trabajadores ni para el dueño de la vivienda.

Cuadro No. 10

Cumplimiento de prestaciones laborales a los obreros de la construcción Vivienda tradicional

Prestación	Albañiles
Seguro social	No
Aguinaldo	A veces En forma de compensación y no lo que establece la Ley. El otorgamiento depende de las ganancias anuales del maestro.
Vacaciones	A veces 1 semana al año
Concesiones otorgadas por el maestro	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago -Préstamo de herramienta -Ayuda para la construcción de vivienda propia

Nota: Estos beneficios son otorgados por el maestro de obra.

Fuente: elaboración propia con base en entrevista a trabajadores de la obra tradicional.

2.2. Tipo residencial

Al presentarse en este tipo de obra una mayor segmentación del proceso de trabajo se diversifican los oficios. En esta obra conviven maestros de distintos oficios. Cada maestro se moviliza con su cuadrilla de trabajadores y cada cuadrilla presenta relaciones laborales propias.

La jornada laboral es semejante para todos los trabajadores. El ingreso a la obra es a las 08:00 y la salida a las 18:00 hrs. Los trabajadores tienen una hora para tomar sus alimentos, de 13:00 a 14:00 hrs.

Cada maestro elabora un cálculo del trabajo que realizará y establece el costo de sus servicios por los cuales obtienen un contrato a destajo y semanalmente se le otorga un pago de acuerdo al avance entregado. Al maestro se le paga a destajo y él paga un salario semanal a sus trabajadores. La principal diferencia entre este tipo de obra y las otras (tradicional y moderna) es que aquí el ingreso suele ser mayor, esto se debe a que los trabajadores están más calificados. Por ejemplo, un oficial de albañilería en la obra de interés social tiene un salario aproximado de \$1,800 mientras que el que se emplea en la vivienda de tipo residencial de lujo puede percibir hasta \$2,300.

En general, en este tipo de obras la empresa constructora, con el argumento de que la obra es de corta duración y de que el empleo es inestable, no se hace cargo de las obligaciones patronales. De la misma forma que en la obra tradicional, dado que el reclutamiento de mano de obra corresponde a los maestros de cada oficio, la empresa constructora no se hace responsable del cumplimiento de derechos laborales. Lo único que negocian, en este caso el ingeniero y los maestros, es el pago por las actividades a realizar. Ninguno de los trabajadores entrevistados contaba con seguridad social y el otorgamiento de otras prestaciones varía en función del maestro y del tamaño de la red o empresa. Así por ejemplo, se encontró que en el caso de la albañilería y los colocadores de piso, el pago de aguinaldo depende del trabajo que se tuvo durante el año; es decir, no todos los años el maestro les paga aguinaldo a sus trabajadores. Asimismo en caso de que el maestro brinde este beneficio, variará dependiendo igualmente de la cantidad de obras en que se laboró al año. En los otros oficios (electricidad y carpintería) se observó mayor grado de cumplimiento del pago de aguinaldo y otorgamiento de vacaciones. El maestro concede aguinaldo

a sus trabajadores, pero el monto depende igualmente de la productividad que hubo durante el año así como de la antigüedad que tengan los trabajadores. Como puede apreciarse, prevalecen arreglos sociales que no están normados por la ley, sino que se han instituido mediante prácticas laborales que son aceptadas por los trabajadores. De la misma manera que en la obra tradicional, la “ayuda” y la obtención del empleo es uno de los principales recursos que tiene el maestro para someter a los trabajadores. Éstos, a cambio, son “conscientes” y no exigen sus derechos.

Es importante enfatizar que cada maestro se moviliza con su cuadrilla de trabajadores en forma de red. Como se analiza en el capítulo siguiente, cada red tiene una dinámica propia, con intercambios diversos, pero en general, no hay cumplimiento de derechos laborales. A cambio se les brindan otros beneficios que suelen ser más valorados por el trabajador, por ejemplo la transmisión del conocimiento del oficio, pues esto le permitirá obtener un mejor ingreso, tener mayor estatus y eventualmente lograr su autonomía y formar su propia red. Por otro lado, nuevamente se hace evidente que la prioridad del trabajador es la obtención del empleo y percibir un ‘buen ingreso’:

“En estas obras no te dan ninguna prestación, no te afilian al seguro social. Eso puede ocurrir en las obras más grandes, en las que te lleva más tiempo o cuando ya tienes tiempo trabajando para un mismo ingeniero. Pero en este caso el ingeniero es uno más de mis clientes, no trabajo sólo para él. *¿Y a quién correspondería entonces otorgar las prestaciones a los trabajadores?* Eso cada maestro lo arregla con sus trabajadores. En mi caso procuro darles cada año su aguinaldo, claro, no te voy a decir que es lo que dice la ley, pero sí es una ayuda considerable, les doy unos 3,000 ó 4,000 pesos, dependiendo de las ganancias que tuve al año. Uno tiene que mantener a su gente contenta porque es una forma de que ellos te lo regresen con su trabajo. Por eso no sólo les doy aguinaldo, a veces me piden préstamos, adelantos, o que un descanso para ir al pueblo o si hubo fiesta en su pueblo pues ya te faltan un lunes y pues a veces eso no se los descuentan. Son detalles que tú sabes que tienes que compensarles, como no les doy todo lo que dice la ley, porque para mí sería imposible, pues esas ayudas lo compensan”. (Maestro electricista. Obra residencial)

“No, no tengo IMSS, somos eventuales, a los eventuales no nos otorgan esos beneficios. ¿Y el maestro? No pues menos. Mira, el trabajo en la construcción es eventual, no te dan IMSS. A veces el maestro a fin de año te da tu aguinaldo, o te da tu navidad. No es como en las fábricas, que ahí sí tienes derecho a todo, pero a cambio ganas poco. Yo aquí tengo un trabajo seguro, yo sé que el maestro siempre se anda moviendo para conseguir obra, porque él también vive de eso, entonces tengo trabajo y me pagan bien. Si me pones a comparar con un obrero, ellos tienen prestaciones, pero están más jodidos. Yo no tengo, pero gano mejor que ellos ¿Y eso te parece más importante? Pues sí, a como está la situación, prefiero tener dinero seguro”. (Oficial de albañilería. Obra residencial)

En el siguiente cuadro se muestra el nivel de cumplimiento de las prestaciones laborales en esta obra.

Cuadro No. 11

**Cumplimiento de prestaciones laborales a los obreros de la construcción
Vivienda residencial**

Prestación	Albañiles	Electricistas	Carpinteros	Colocadores de piso
Seguro social	No	No	No	No
Aguinaldo	A veces En forma de compensación y no lo que establece la Ley	Sí En forma de compensación y no lo que establece la Ley	Sí En forma de compensación y no lo que establece la Ley	A veces En forma de compensación y no lo que establece la Ley
Vacaciones	A veces 1 semana al año	Sí 1 semana al año	Sí 1 semana al año	A veces 1 semana al año
Otros beneficios extralegales	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago -Préstamo de herramienta -Ayuda para la construcción de vivienda propia	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago -Préstamo de herramienta	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago -Préstamo de herramienta

Nota: Estos beneficios son otorgados por el maestro de cada cuadrilla de trabajadores

Fuente: elaboración propia con base en entrevista a trabajadores de la obra de tipo residencial.

En términos de seguridad e higiene se encontraron las mismas condiciones precarias que en la obra tradicional, aun cuando en la obra residencial ya interviene una empresa formal como responsable de la construcción. De acuerdo con lo que mencionó el ingeniero residente de esta obra, la empresa sí contaba con permiso para construir y también contaba con un contrato colectivo de trabajo, firmado con el sindicato con quien la empresa tiene acuerdos desde hace varios años. Sin embargo, según lo que se observó, la obra no tenía los elementos básicos de seguridad e higiene.

Desde la perspectiva del ingeniero residente, laborar en una obra como ésta no implica mayores riesgos, en todo caso:

“Si los trabajadores sufren algún accidente se les lleva a un médico particular. Casi siempre son accidentes menores, que un machucón, que se corten, que les caiga material. Los accidentes fuertes ocurren en edificios o en obras más grandes, como en los puentes, en las refinerías. En una vivienda no es frecuente”. (Ingeniero residente. Obra residencial)

En resumen, en este tipo de obra se encontraron semejanzas con la del tipo tradicional, el principal contraste es que aquí al diversificarse el proceso de trabajo en varios oficios, ya no se encuentra al maestro de obra movilizado con su cuadrilla. Aquí coexisten varios maestros con sus trabajadores, por lo que existe heterogeneidad en el nivel de otorgamiento de concesiones, pues como ya mencionamos, los derechos laborales no se cumplen como tales. La variación entre mayores o menores concesiones depende del maestro de obra y de la dinámica que presente su propia red de trabajadores, observándose distintos grados de precariedad laboral. Destaca por otro lado, la articulación de aspectos formales e informales. Es decir, aunque la empresa constructora es formal, las relaciones laborales que se establecen con los trabajadores se basan en arreglos informales fundados en la ‘palabra’ y en la “confianza” entre las partes. Finalmente, destaca que en este tipo de obra se reproduce el paternalismo de la forma tradicional, en cada cuadrilla de trabajadores se observó una dinámica semejante a la cuadrilla de albañiles de la forma tradicional. El maestro, para mantener el control de sus trabajadores, otorga ‘ayudas’ que incluso van más allá del ámbito laboral (el apoyo en la construcción de la vivienda del trabajador, por ejemplo) y que el trabajador se verá obligado a compensar con docilidad.

2.3. Tipo moderno

Para caracterizar al tipo moderno de construcción de vivienda se estudiaron dos obras. Una de tamaño mediano y otra de tamaño gigante, comúnmente se les denomina como viviendas de interés social. Con la finalidad de identificar particularidades y aspectos comunes presentamos los hallazgos de manera separada.

a) Obra de interés social mediana

Dado el tamaño de esta obra uno de sus rasgos principales es la gran segmentación del proceso de trabajo, lo que incide también en la mayor diversificación de los oficios⁴⁰. De esta manera, el análisis de las relaciones laborales se vuelve más complejo pues cada oficio asume características propias.

En esta obra se pueden distinguir dos grupos de trabajadores. Por un lado se encuentran los albañiles que forman parte de la empresa constructora como asalariados eventuales, pero sin tener una formalidad laboral. Es decir, no tienen un contrato con la empresa. Por otro lado se encuentran los maestros destajistas, quienes por lo regular tienen cierta antigüedad con la empresa, pero tampoco tienen un contrato laboral.

Al ser los albañiles trabajadores de la empresa les corresponde cumplir con un horario de trabajo. El horario es semejante que en la obra tradicional, como mencionamos, éste es un horario que se ha generalizado por costumbre en las obras de construcción de vivienda. La jornada laboral es entonces de 8:00 a 18:00 horas, incluyendo una hora para tomar los alimentos (a las 13:00 horas). Estos trabajadores firman su asistencia en una oficina improvisada en la obra. Tienen un salario semanal que la empresa les deposita en una cuenta bancaria. El monto del ingreso depende de la categoría laboral: MAESTRO\$ 2,300; OFICIAL: \$ 1,800; AYUDANTE HOMBRE: \$ 1,100; AYUDANTE MUJER: \$ 950.

⁴⁰ Esta obra constaba de 20 edificios de 5 pisos. Cada edificio tenía 10 departamentos de aproximadamente 50m² y, cuando se realizó el trabajo de campo, se contaba con aproximadamente 80 trabajadores de diversos oficios.

En esta obra se observaron desigualdades en el otorgamiento de prestaciones a los albañiles que forman parte de la empresa. Se encontró que los trabajadores con más antigüedad así como el maestro de obra sí contaban con seguridad social. En contraste, los ayudantes de albañilería y las mujeres (también registradas como ayudantes de albañilería) no cuentan con esta prestación. De acuerdo con el ingeniero residente de esta obra, la desigualdad en los derechos otorgados a los trabajadores responde a dos motivos. Uno de ellos se refiere a que la empresa debe corroborar su formalidad ante diversos organismos, como Hacienda y Seguro Social y uno de los documentos que presenta ante estas instancias es la plantilla de trabajadores. Algunos albañiles forman parte de ésta, los otros aunque también forman parte de la empresa, no están registrados pues es una forma de que la empresa evada impuestos ante Hacienda y de que la cuota obrera que debe pagar al Seguro Social se reduzca. El otro motivo es la antigüedad de los trabajadores. Los que tienen mayor antigüedad y además 'son de confianza' del ingeniero sí se les registra en el IMSS, las mujeres, los menores y los de menor antigüedad no cuentan con este beneficio:

“Las empresas tienen varias formas de reducir costos. Uno de ellos que se refiere al tema que estás tratando es no registrar a los trabajadores. Se hace un cálculo global del costo de la obra, ahí se incluye el rubro de costos laborales y en esa parte hacemos pequeños ajustes. Lo que se hace es no registrar a toda nuestra planilla de trabajadores y a los que ya tenemos registrados lo hacemos con un salario inferior. Los registramos al IMSS, pero con el salario mínimo. No voy a poner que Fernando gana 2,500 semanales, ponemos el mínimo y eso se calcula con los datos de la Comisión de Salarios Mínimos. Ahí hay una tabla de todos los oficios y te dice lo que un trabajador debe ganar. Si tú la ves te darás cuenta que el trabajador de la construcción gana muy bien, pero eso nosotros no lo registramos. *¿Y cómo eligen a los que sí registran? ¿Con qué criterio?* Pues eso depende de dos cosas. Primero, la antigüedad del trabajador. Hay trabajadores que entran, pero que nosotros nos podemos dar cuenta que no van a aguantar, que al rato se irán. En la construcción es muy común poner a prueba a la gente. En este tipo de obra en unas semanas se puede ir observando el desempeño de la gente, si vemos que van a aguantar y que sí se han adaptado a la cuadrilla procuramos mantenerlos. Pero ¿a quiénes registramos? A los más antiguos. En esta obra tenemos como a 10 trabajadores registrados. Además es mi gente de más confianza. Está el maestro y los oficiales que yo

veo que trabajan, que no faltan, que no se alborotan”. (Ingeniero residente. Obra moderna de tamaño mediano)

Respecto a vacaciones y aguinaldo se observan las mismas diferencias. El maestro y los trabajadores de mayor antigüedad tienen una semana de vacaciones al año y el aguinaldo no se les otorga todos los años. Todo depende “de que la empresa tenga dinero”, según mencionó el maestro de obra de esta construcción. En caso de que se les otorgue aguinaldo, éste corresponde al salario de una semana de trabajo:

“Otorgan seguro y aguinaldo, pero dan muy poco, no dan lo que es. Nos dan lo de una semana de salario. Pero a veces te dicen que no, “no hay dinero”. Y pues nosotros decimos “ya ni modo”. (Maestro albañil. Obra moderna de tamaño mediano).

Los otros trabajadores (los de menor antigüedad y las mujeres) negocian con el ingeniero residente el aguinaldo y las vacaciones o bien lo intercambian por otro ‘beneficio’:

“Yo entré hace poco, tengo unos seis meses, en diciembre no me tocó aguinaldo, pero pues es que tenía poco en la obra. Uno a veces tiene como la esperanza de que el ingeniero te dé algo, pero no siempre pasa. Eso ya depende de cada ingeniero, a veces te dice que te va a dar algo, pero que le chingues al trabajo”. (Ayudante de albañilería. Obra moderna de tamaño mediano)

“A mí me conviene más aquí en una obra, porque los viernes ya tenemos nuestra feria. Nos depositan a la tarjeta. Nos pagan \$950, ya me subieron \$50, me daban \$900. Lo que me gusta es que nunca ha faltado el dinero, en los 3 años que llevo no me ha faltado. Aguinaldo no nos dan, bueno, se podría decir que a veces. El año pasado yo no tuve porque le pedí vacaciones al ingeniero, entonces me pagó mi semana, pero me dijo que no me daría aguinaldo y le dije que sí. Yo necesitaba ir a ver a un familiar y el ingeniero me apoyó en eso”. (Mujer ayudante de albañilería. Obra moderna de tamaño mediano)

Tal y como se analiza en el capítulo siguiente, la confianza y lealtad son dos aspectos que entran en juego en estas negociaciones. Es un intercambio recíproco, pero desigual, en el que el ingeniero

manipula el otorgamiento de concesiones a cambio de la productividad y docilidad de los trabajadores. El trabajador reconoce que necesita la confianza del ingeniero para mantenerse en el empleo y para tener acceso a ciertos 'apoyos'. El ingeniero reconoce que para tener una mejor productividad en la obra se requiere de trabajadores dispuestos a trabajar y para eso debe hacer concesiones. Sin embargo, es evidente que detrás de ese intercambio hay una explotación laboral.

En general, la desigualdad en el cumplimiento de derechos/concesiones laborales de los albañiles responde a varios factores: 1) prácticas de reducción de costos de la empresa, 2) antigüedad y productividad de los trabajadores, 3) relaciones de intercambio entre ingeniero y trabajadores.

Los trabajadores de los otros oficios que estudiamos (carpinteros y ladrilleros) cumplen con el mismo horario de los albañiles, aunque ellos no firman asistencia. Estos trabajadores son reclutados a través de su maestro. El maestro cobra a destajo y la empresa le deposita a su cuenta bancaria el ingreso correspondiente a los avances de la semana. De ese ingreso el maestro les paga el salario semanal a sus trabajadores. Ninguno de estos trabajadores contaba con seguridad social y el aguinaldo y las vacaciones dependen de su antigüedad y de las 'ganancias' obtenidas por el maestro. Como se ha mencionado a lo largo del capítulo, cada grupo o red de trabajadores tiene una dinámica propia de intercambios lo que genera una gran heterogeneidad en términos de de concesiones. Sin embargo, como rasgo común podría decirse que el "cumplimiento" de derechos varía en función de la productividad que se tuvo en el año y por ende, de las ganancias del maestro. Además, de la misma forma que en los otros casos estudiados, existe una jerarquía valorativa en el trabajador. Puede ser que el maestro no otorgue todas las prestaciones que establece la legislación, pero nuevamente sobresalió en las entrevistas que para los trabajadores lo más importante es el empleo y un ingreso superior a las actividades con las que ellos se comparan (campo y fábrica).

Cuadro No. 12

Cumplimiento de prestaciones laborales a los obreros de la construcción Vivienda moderna (tamaño mediano)

Prestación	Albañiles		Ladrilleros	Carpinteros
	+ antigüedad personal de confianza y +	- antigüedad, mujeres y menores +		
Seguro social	Sí	No	No	No
Aguinaldo	Sí En forma de compensación y no lo que establece la Ley	A veces En forma de compensación y no lo que establece la Ley	Sí En forma de compensación y no lo que establece la Ley. El otorgamiento depende de las ganancias del maestro.	Sí En forma de compensación y no lo que establece la Ley. El otorgamiento depende de las ganancias del maestro.
Vacaciones	Sí 1 semana al año	A veces 1 semana al año	No	Sí 1 semana al año
Otros beneficios extralegales	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago -Préstamo de herramienta -Permisos de ausentismo	-Permisos de ausentismo	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago -Préstamo de herramienta

Nota: En el caso de los albañiles, las prestaciones laborales son otorgadas por la empresa constructora o por el ingeniero residente. En los otros oficios son otorgados por el maestro de cada cuadrilla de trabajadores
Fuente: elaboración propia con base en entrevista a trabajadores de la obra de tipo moderno (tamaño mediana).

En los casos analizados hasta ahora se observa que diversas prácticas sociales sustituyen los arreglos formales. La legislación laboral no se cumple como tal, en su lugar se ha conformado un sistema de relaciones laborales en el cual lo importante es la obtención del empleo, tener un buen ingreso y el intercambio –aunque desigual- entre los diversos actores involucrados (dueño de la obra, empresa, ingeniero, maestro, trabajadores), siendo menos prioritario acceder a los beneficios que la ley ofrece.

Respecto a seguridad e higiene, dado el mayor tamaño de esta obra, se observó cumplimiento de algunas normas básicas: instalación de sanitarios móviles, señalamientos de rutas de evacuación, extintores y botiquín de primeros auxilios. Sin embargo, la protección a los trabajadores era

igualmente precaria como en el caso de la obra tradicional. Aun cuando esta obra consistía en la construcción de veinte edificios de cinco pisos, sólo el ingeniero residente y el maestro de albañilería portaban casco de seguridad (de distinto color), pero como una forma de distinción frente a los otros. Es decir, en temas de seguridad también se reproducen las desigualdades entre los diversos trabajadores:

“¿Por qué tú si traes casco? Porque soy el ingeniero, me tengo que distinguir. ¿No es por seguridad? Pues no tanto, aunque traer casco sí te ayuda”. (Ingeniero residente. Obra moderna de tamaño mediano)

“¿Por qué tú si traes casco? Los maestros debemos ponérselo, pero yo lo hago sólo cuando estoy arriba o cuando me habla el ingeniero, así para trabajar no me lo pongo, no me gusta”. (Maestro de albañilería. Obra moderna de tamaño mediano)

En esta obra se observaron varias situaciones de riesgo. Por ejemplo, para pasar de un edificio a otro en los últimos pisos se improvisaron puentes inseguros. Asimismo, los andamios eran frágiles. A manera de anécdota relato dos accidentes que ocurrieron al momento de realizar el trabajo de campo. Carlos, un ayudante de herrero, se cortó el dedo índice, comenzó a sangrar y enseguida se lavó con agua sucia, seguía sangrando. María Luisa, una de las mujeres encargadas de la limpieza, le lavó con agua oxigenada y le improvisó un torniquete con papel higiénico y cinta adhesiva para parar la hemorragia. Carlos, continuó trabajando, si se hubiera quejado seguramente hubiera sido causa de burla por parte de sus compañeros. El siguiente diálogo se estableció durante el accidente:

Trabajador 1: -¿Te cortaste cuñado?

Trabajador 2: -Pinche maricón

Mary: -No seas envidioso, también a ti te curo

Trabajador1: -Que te pongan una cuñado

Trabajador 2: -¡No chille, no sea marica!

Carlos: -¡Marica tu abuela!

(risas y continuaron con el trabajo)

El otro accidente le ocurrió a Agustín, un especialista en resanar* los muros exteriores de los edificios. Él estaba sobre un andamio, aproximadamente por el tercer piso, no tenía atado ningún arnés para su protección, tampoco tenía casco. Hizo un movimiento brusco y una de las cuerdas que sostenía el andamio se aflojó. Sus compañeros de trabajo lo auxiliaron y aseguraron ambas cuerdas. Después de este incidente hubo risas hacia el trabajador.

Ambos accidentes no sólo reflejan las precarias condiciones de seguridad, sino muestra un tema más complejo. En la construcción, enfrentar un accidente laboral es una forma de valentía y hombría por parte de los trabajadores. El peligro permanente e inherente a las características específicas del trabajo en la construcción ha generado una cultura del riesgo, pues la presencia constante de algún accidente, que se aprende en la práctica hasta volverse parte cotidiana de la obra, genera un tipo de conducta contradictoria. Si bien los trabajadores tienen una clara percepción de los riesgos inherentes a su trabajo, esto no se traduce en un comportamiento que minimice la posibilidad de ocurrencia de los mismos. Por el contrario, se observa una actitud de valentía y una negación a utilizar los elementos de protección personal. Para el trabajador enfrentar los riesgos sin elementos de protección es valorado de manera positiva por sus pares. Tal y como lo muestra el diálogo que presenciamos durante un accidente de trabajo, si ante el accidente un trabajador se muestra temeroso, será motivo de burla por sus compañeros. En ese sentido, la valentía y la actitud machista aparecen como rasgos esenciales que todo trabajador de la construcción debe tener, pues son actitudes que serán valoradas por los miembros de la obra.

Otro aspecto que se observó en campo fue que el trabajador valora más la comodidad que la prevención de riesgos. Para el trabajador utilizar zapatos y casco de seguridad genera incomodidad y molestia que a su vez impide la velocidad del trabajo:

“¿O sea que el trabajador no usa casco porque no es ingeniero? El trabajador no usa casco porque no le gusta, se sienten incómodos, no trabajan agusto. ¿Entonces la empresa sí les otorga uniforme de seguridad? No, porque ya sabemos que no se lo van a poner”.
(Ingeniero residente. Obra moderna de tamaño mediano).

“Trabajar con casco o con guantes es incómodo, no trabajas rápido. Los cascos no nos quedan bien y nomás lo tienes que estar moviendo”. (Oficial de albañilería. Obra moderna de tamaño mediano).

No obstante, existen actividades que forzosamente deben realizarse con material de seguridad. Por ejemplo los herreros deben utilizar careta. Asimismo, trabajadores e ingenieros mencionaron que existen obras de mayor riesgo y en las que es obligatorio usar material de seguridad. Igualmente hay empresas que obligan a usarlo y en caso de que algún trabajador no lo haga, puede ser sancionado:

“Hay empresas que sí te obligan a portar el casco, aunque uno esté incómodo lo tienes que traer, porque si llega el ingeniero y no te lo ve te castigan. Ellos lo hacen por seguridad, porque son obras más peligrosas. Cuando se construyen puentes, ahí sí debes traer más seguridad.” (Segundo de albañilería. Obra moderna de tamaño mediano).

“Depende, si vas a construir una vivienda, pues obviamente no les exiges a tus trabajadores que usen uniforme de seguridad, pero cuando te toca construir una obra grande, más peligrosa, ahí sí hay que hacerlo, por su seguridad y porque si llega la inspección y no los ve con elementos de seguridad a la que multa es a la empresa. Entonces ahí sí andamos tras los trabajadores”. (Ingeniero residente. Obra moderna de tamaño mediana)

Estos testimonios nos hacen suponer que si bien la cultura del riesgo de los trabajadores de la construcción se forma en la rutina cotidiana de la obra, en la cual existen valores implícitos que muestran una adaptación práctica del trabajador a los contextos de riesgo que enfrentan cotidianamente, es también una elaboración contingente y puntual que desarrolla un conjunto de trabajadores en el marco de una organización concreta, y que depende en gran medida de los componentes organizativos específicos de la empresa o lugar de trabajo. Las características de esta cultura del riesgo dependerán de los procesos de trabajo concretos, de las rutinas cotidianas y de las reglas de comportamiento que los actores elaboran en el proceso productivo (Pucci, 2004:130).

b) Obra de interés social gigante

En esta obra se observó mayor heterogeneidad de grupos de trabajadores. Todas las actividades obreras son subcontratadas. De las actividades que estudiamos, distinguimos dos grandes grupos de trabajadores.

El primer grupo es el de los albañiles, los cuales se dividen en dos subgrupos. El primero conformado por los albañiles que forman parte de una empresa constructora como asalariados eventuales, pero sin tener una formalidad laboral, es decir, no tienen un contrato con dicha empresa. El segundo subgrupo lo conforman los maestros de obra que a su vez esta empresa subcontrata (maestros subcontratados de segundo orden). Estos maestros deberán reclutar a su mano de obra, de la forma tradicional anteriormente descrita.

El segundo grupo es el de los maestros destajistas, dueños de una empresa manufacturera, familiar o pequeña empresa, quienes por lo regular tienen cierta antigüedad con la gran empresa constructora, pero no siempre tienen un contrato laboral. En este segundo grupo se observan dos subgrupos. Por un lado están los trabajadores que forman parte de una microempresa o empresa familiar (es el caso de los carpinteros y los plomeros). Por otro lado están los trabajadores de una empresa manufacturera (es el caso de los alumineros o fabricantes y colocadores de ventana).

Cada uno de estos grupos de trabajadores presenta condiciones de trabajo distintas. Los albañiles (de los dos grupos) cumplen con el mismo horario de trabajo, el cual es semejante al de las obras ya analizadas. La jornada laboral es de 8:00 a 18:00 horas, incluyendo una hora para tomar los alimentos, a las 13:00 horas.

Los albañiles más “estables”, es decir, los asalariados de la empresa constructora subcontratada, tienen un salario semanal que la empresa deposita a la cuenta bancaria de cada trabajador. El salario de los albañiles de esta obra es inferior al que perciben los de la obra tradicional y residencial. De acuerdo a lo que mencionaron los ingenieros residentes de esta obra, el menor salario se debe a la menor calificación de estos trabajadores. Al ser una obra industrializada y con producción en serie, las tareas son repetitivas y no se requiere innovación de los trabajadores, como sí sucede en los otros dos tipos de obras. Los trabajadores reconocen que perciben un

ingreso menor al de las otras obras, pero desde su perspectiva este salario es superior al del obrero de alguna fábrica o al que puede percibir en el campo:

“Sí ganamos menos, pero serán unos \$100 ó \$150, tampoco es tanto. Yo creo que nos pagan menos porque aquí todo es igual, todas las casas son iguales, entonces es siempre lo mismo. Es hasta aburrido este trabajo, pero uno siempre se acostumbra (...) Mejor este trabajo que el del campo, ahí para que veas sí nos explotan y nos pagan bien poco, apenas si alcanza para comer. Hay otros trabajos que dicen que son mejores, el de la fábrica, ahí trabaja mi cuñado y a lo mejor no se lleva tanta chinga como yo, pero le pagan bien poco, el viene sacando unos \$1,000 a la semana. Yo aquí gano unos \$1,600 ó \$1,800”. (Oficial de albañilería. Obra de interés social de tamaño gigante).

Es importante mencionar que en este tipo de obras se observa mayor productividad laboral que no se ve reflejada en el ingreso. Por el contrario, son estos trabajadores quienes tienen el menor ingreso comparándolos con la misma categoría en las otras obras. Como ya mencionamos, el argumento que los ingenieros mencionan respecto a esta desigualdad salarial es la calificación del trabajador, que es menor en las obras de interés social. Asimismo, los ingenieros contratistas consideran que no hay desigualdad salarial:

“Ganan lo mismo, no se observa mucha diferencia. La diferencia es que en una de interés social es más trabajo. Por ponerte un ejemplo que ahorita se me ocurre, un oficial de residencial si te levanta unos 3 muros en una semana, pues ya sacó su sueldo, unos \$2,300. En cambio uno de interés social te debe levantar unos 12 a la semana y se lleva unos \$2,300 ó \$2,500 a la semana. Es más trabajo, pero ganan lo mismo. Son formas distintas de cobrar, en la residencial se la llevan tranquilo porque es más detalle, en estas de interés social es a destajo, es en serie. El trabajador sabe que conforme más viviendas saque a la semana más ingreso recibirá, hay albañiles que se llevan sus \$3,000 semanales, pero se ponen unas jodas”. (Ingeniero residente, obra de interés social gigante)

Respecto a las otras prestaciones que establece la legislación, en esta obra también se observó discrecionalidad, pues dependiendo la antigüedad con la empresa constructora, los albañiles “estables” perciben aguinaldo siempre y cuando la empresa tenga recursos. En caso de otorgárseles, corresponde al salario de una semana.

En el otorgamiento de seguridad social hubo contrastes en las respuestas que recibimos de los trabajadores y los ingenieros residentes. Los albañiles entrevistados mencionaron no tener seguridad social, sin embargo el ingeniero residente mencionó tener a todos los trabajadores “estables” asegurados, aunque con un ingreso menor. Es decir, alterando la información ante el Instituto Mexicano del Seguro Social:

“Los que están asegurados son nuestros trabajadores. Los albañiles que trabajan con nosotros tienen seguro. *¿Y los tienen registrados con el salario real que perciben?* No, ahí le variamos. En la construcción es común que no se registre a los trabajadores con el salario que perciben, sino con el que establece la Comisión de Salarios Mínimos, aunque en la práctica el trabajador siempre gana mucho más que eso”. (Ingeniero residente. Obra moderna de tamaño gigante).

Las vacaciones se otorgan igualmente como forma de concesión y de acuerdo con los recursos de la empresa y la antigüedad de los trabajadores. Dos de los cinco albañiles entrevistados en esta obra sí habían tenido vacaciones (una semana de vacaciones al año), los otros tres aún no.

Más allá de la antigüedad como principal factor de decisión en el otorgamiento de concesiones, esta desigualdad depende también de la relación de los trabajadores con el ingeniero residente y de la disciplina de los trabajadores. Para el ingeniero es importante que los trabajadores sean productivos, que terminen el trabajo a tiempo y con calidad. El trabajador también debe ser disciplinado, lo que implica llegar a tiempo, no ausentarse, ser ordenado en el trabajo y no exigir sus derechos. Productividad, disciplina y sumisión son tres aspectos que contribuyen a que el ingeniero confíe en los trabajadores y a cambio de eso el trabajador se verá retribuido con el otorgamiento de algunos “beneficios” y con otros “favores” que el ingeniero le concede. Es un intercambio desigual, porque el patrón manipula el otorgamiento de éstos. A su vez, es un

intercambio que sirve para aleccionar a los trabajadores nuevos de que los “derechos” tienen que ganarse:

“Un aspecto importante que nosotros consideramos es que el trabajador sea productivo. Si vemos que hay trabajadores que nada más se la pasan huevoneando les llamamos la atención. A veces no entienden y entonces los castigamos. Hay trabajadores que también son revoltosos, que no les gusta que les des órdenes, que les llares la atención, cuando tenemos esos casos difíciles los despedimos. Una de las ventajas de la construcción es que aquí puedes contratar y despedir como lo requiera la obra. Trabajadores hay muchos, siempre encontrarás a alguien que sí quiera trabajar. A los que sí son productivos, que te sacan el trabajo a tiempo, que no andan ahí alborotando a la gente, a ellos los valoramos, los seguimos manteniendo con nosotros. Tú pregúntales, ellos están satisfechos, procuramos pagarles aguinaldo, darles vacaciones, y si en ocasiones la empresa de plano no alcanza para pagarles el aguinaldo, pues ellos entienden y saben que en algún momento se les compensa con otros beneficios. *¿Cómo cuáles?* Mira, aquí es muy fácil conocer a la gente, a los trabajadores que no te faltan, que llegan temprano, que trabajan bien, pues les concedes a veces que falten un día cuando te piden permiso, o les das vacaciones, o a veces te piden adelantos o que les prestes alguna herramienta porque luego ellos tienen sus chambitas por fuera o para arreglar su propia casa, a veces les regalo algo de material. Me ha tocado que algún trabajador me pide permiso para faltar un par de días, porque ya le salió una chamba buena y pues le doy permiso, pero luego se tiene que aplicar. A otros, los que no viven aquí, que son de pueblo, les permitimos vivir en la obra, pero para eso debe haber mucha confianza. Entonces se van dando cuenta los otros y es una forma de aleccionarlos, de que aprendan que si son disciplinados les damos concesiones”. (Ingeniero residente. Obra de interés social gigante)

Los otros albañiles, los que se movilizan con el maestro de obra y que son contratados por la empresa constructora que a su vez fue subcontratada por la gran empresa de construcción, presentan condiciones de trabajo similares a las que se analizaron en la obra tradicional. Aunque aquí son contratados por una empresa y no directamente por el dueño de la vivienda, no hay una relación laboral formal ni algún contrato de por medio, el arreglo es “de palabra” y el maestro es contratado a destajo para cubrir algún tramo de la obra. El maestro de obra es el responsable de

otorgar los “beneficios” a sus trabajadores. En general, estos trabajadores no cuentan con seguridad social y el pago de aguinaldo y vacaciones, de la misma forma que se analizó en la obra tradicional, se otorga en forma de concesión y dependerá de la productividad que se tuvo en el año, de la solvencia económica del maestro y de aspectos propios de la red, que en el caso de estos trabajadores era familiar.

Este desigual otorgamiento de beneficios –entre los albañiles estables y los subcontratados por medio de un maestro de obra- es efecto también de los vacíos legales que existen respecto a la subcontratación, que se mencionan en el capítulo siguiente. El problema que surge con las grandes obras de construcción es la proliferación de la subcontratación para aspectos parciales de la obra, lo cual genera que la definición de responsabilidades sea más compleja y tienda a diluirse y que sean las pequeñas empresas que se encuentran al final de la cadena de subcontratación quienes se responsabilicen de cumplir con los derechos laborales.

En la cuadrilla de trabajadores de carpinteros y plomeros también encontramos semejanzas con las condiciones de trabajo de los albañiles del tipo tradicional. Ambos grupos de trabajadores forman parte de una pequeña empresa familiar. Los maestros fueron contratados como destajista por la gran empresa constructora. No tienen un contrato formal con la empresa. La responsabilidad de otorgar los beneficios laborales como seguridad social, aguinaldo y vacaciones corresponde a los maestros o dueños de la microempresa.

De la misma forma que en el tipo tradicional, los trabajadores no tienen seguro social y reciben aguinaldo y vacaciones dependiendo de los ingresos que hubo en el año. Igualmente el maestro emplea otros recursos como el ahorro o préstamos para otorgarles a sus trabajadores una compensación anual. Dado que son empresas familiares, en las que impera una lógica de reproducción, más que de ganancia como en las empresas medianas y grandes, los trabajadores tienen que conformarse con lo que el maestro les otorga. A cambio reciben beneficios como préstamos y material para remodelar su vivienda:

“Arturo nos da aguinaldo, es una semana de nuestro salario, a veces nos da un poco más, eso depende del trabajo que hayamos tenido en el año. *¿Y ustedes le exigen que les pague ese derecho?* No, porque me doy cuenta que no es porque él no quiera, sino porque a

veces no hay dinero. Siempre hemos tenido trabajo, siempre nos salen obras, pero yo me doy cuenta que sale justo para comprar el material y para la raya. Nosotros andamos de una obra en otra, a veces hacemos detalles en casas, a veces nos contratan para estas viviendas, que uno pensaría que son mejor, pero no, están peor pagadas, pero al menos sabes que tendrás ingreso seguro por muchos meses”. (Oscar, ayudante de carpintería. Obra moderna de tamaño gigante)

“No, no tenemos IMSS ni nada de esas cosas, nuestro trabajo es andar de una obra en otra. Mi tío a fin de año nos da nuestro aguinaldo y tenemos nuestro brindis. A veces nos dice que no hubo ganancias y pues nos toca menos, otras veces cuando tenemos varias obras a la vez ahí sabemos que nos irá mejor. Todo depende de las obras, pero gracias a Dios nunca nos ha faltado el trabajo. *¿Además de aguinaldo te otorgan otros beneficios?* No, bueno, vacaciones, el año pasado me tocaron, una semana pagada. También nos ayuda en la casa, por ejemplo a hacer la instalación del boiler que yo todavía no sabía, o de pronto le salen trabajitos y siempre me lleva, ahí me gano un dinero extra, me dio un préstamo para comprar mi herramienta, eso me lo descuenta a la semana, entonces así no se me hace tan pesado”. (Ayudante de plomería, obra moderna de tamaño gigante).

En las actividades más industrializadas y que operan a través de una empresa manufacturera se observa una dinámica distinta. El caso que estudiamos fue el de los alumineros o colocadores de ventanas. Estos trabajadores al ser empleados de la empresa aluminera tienen mayor estabilidad laboral. No sólo se dedican a la colocación de ventanas sino también a la fabricación, tarea que realizan en la fábrica. La gran diferencia con las formas tradicionales es que aquí no son parte de una red familiar o del ingeniero, sino trabajadores estables de una empresa manufacturera. A pesar de no tener un contrato formal con la empresa, cuentan con seguridad social, aguinaldo y vacaciones, pero sólo cuando se cumplió cierta antigüedad. El maestro supervisor y el maestro encargado de la colocación de ventanas contaban con seguro social, se les otorga aguinaldo con base a su salario mensual y vacaciones, que consisten en una semana al año. Los ayudantes, dado que aún no cumplían con un año de servicio, no contaban con ninguna prestación.

Uno de los requisitos que se les exige a los trabajadores de la empresa manufacturera es disponibilidad para trasladarse a diversos lugares de la República Mexicana, dependiendo el lugar en el que se encuentren las obras. Este es un acuerdo que se hace sólo de palabra, pero que los trabajadores deben cumplir y por el que obtienen un ingreso extra:

“Cuando uno entra al trabajo te dicen que debes tener disponibilidad para moverte de lugar, a mí me han mandado a Cancún, a Monterrey, a Guadalajara, a Puebla. Hemos estado en construcciones grandes y pues ahí no es que uno quiera, es si el patrón te dice pues tienes que ir, es el trabajo y uno desde el principio sabía a lo que le entraba. Pero casi siempre las obras son aquí, en el Estado de México, como nosotros llevamos mucho tiempo trabajando con ARA, pues siempre nos llama para sus obras. A mí, junto con mi cuadrilla casi siempre nos mandan a las casas ARA. *Y cuando sales de viaje ¿te pagan algo extra?* Sí, digamos que te dan unos \$200 más a la semana y también te dan para tus viáticos, para la comida, porque para hotel y pasaje no. Nos vamos en camionetas, con los supervisores, entonces ellos mismos nos recogen en la casa y nos llevan a la obra y luego nos regresan. *¿En la casa?* Sí, es que aquí lo que la empresa acostumbra es rentar una casa, ahí nos quedamos todos los trabajadores, en una misma casa. A veces dormimos hasta cinco en una misma recámara, pero juntamos el dinero y compramos comida, así nos sale más barato (...) por ejemplo, nos dan unos \$70 diarios, entonces si lo juntamos entre los 10 que nos quedamos en la casa, pues ya tenemos 700, con eso nos alcanza para comprar comida que preparamos en casa y ya nos ahorramos por lo menos lo de algunos días” (Maestro aluminiero. Construcción moderna de tamaño gigante).

En general, en la obra gigante se observó mayor cumplimiento de derechos, pero de manera selectiva y no como lo establece la legislación laboral.

Cuadro No. 13

**Cumplimiento de prestaciones laborales a los obreros de la construcción
Vivienda moderna (tamaño gigante)**

Prestación	Albañiles		Plomeros	Carpinteros	Aluminieros
	Que forman parte de una empresa constructora subcontratada	Subcontratados a través de un maestro de obra			
Seguro social	Sólo para los de mayor antigüedad	No	No	No	Sí Los de antigüedad de más de un año Se registra el salario mínimo y no lo que perciben en la práctica
Aguinaldo	Sí En forma de compensación y no lo que establece la Ley	A veces En forma de compensación y no lo que establece la Ley	Sí En forma de compensación y no lo que establece la Ley. El otorgamiento depende de las ganancias del maestro.	Sí En forma de compensación y no lo que establece la Ley. El otorgamiento depende de las ganancias del maestro.	Sí Para los de antigüedad de más de un año
Vacaciones	Sí 1 semana al año	A veces 1 semana al año	Sí 1 semana al año	Sí 1 semana al año	Sí 1 semana al año
Otros beneficios extralegales	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago -Préstamo de herramienta -Permiso para vivir en la obra	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago -Préstamo de herramienta	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago	-Préstamos de dinero -Adelantos de pago -Préstamo de herramienta	No

Nota: En el caso de los albañiles, las prestaciones laborales son otorgadas por la empresa constructora o por el maestro de obra. En los otros oficios son otorgados por el maestro de cada cuadrilla de trabajadores
Fuente: elaboración propia con base en entrevista a trabajadores de la obra de tipo moderno (tamaño gigante).

En términos de seguridad e higiene se encontraron semejanzas con la obra de tamaño mediano. En esta obra había baños móviles, señalamientos de rutas de evacuación, extintores y botiquín de primeros auxilios. Cada cuadrilla de trabajadores, dependiendo de la actividad que realicen, debe hacerse responsable de su seguridad. En los plomeros, carpinteros y alumineros observamos diferentes grados de seguridad dependiendo la peligrosidad de la actividad. Así por ejemplo, el plomero usa careta y guantes para fundir o sellar las tuberías. En cambio, carpinteros y alumineros no contaban con ninguno elemento de seguridad, pues la fabricación la realizan en el taller y en la obra únicamente se dedican a la colocación.

En el caso de la albañilería no existía protección en los trabajadores, ninguno de ellos portaba elementos de seguridad como casco y zapatos especiales. Nuevamente destacó en las entrevistas que trabajar sin protección es una forma de demostrar valentía, pues desde la perspectiva de uno de los albañiles entrevistados en esta obra: “en la obra uno viene a arriesgarse”. Por otro lado, estos trabajadores al ser contratados por destajo deben mostrar más velocidad en sus actividades, lo que se dificulta si utilizan el uniforme de seguridad: “El casco te estorba, te vuelves lento en el trabajo”.

Ahora bien, la perspectiva de los responsables de la obra es una parte esencial de la problemática de los accidentes de trabajo en la construcción y de las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en una obra. De acuerdo con los dos ingenieros residentes entrevistados en esta obra, la limitada inversión e implementación de medidas adecuadas en materia de seguridad e higiene se debe a tres factores principales.

El tipo de obra:

“No tenemos buenas condiciones de seguridad y de salubridad, pero igual no son necesarias. En este tipo de obras no hay mucho riesgo, son casas de uno ó dos niveles, lo peligroso es cuando construyes edificios grandes, obras de Pemex, puentes. Ahí para que veas sí hay peligro, aquí es bastante menos, yo ni siquiera traigo casco”. *¿Y qué harías en caso de que algún trabajador se accidentara?* “No pues depende, a veces los trabajadores tienen pequeños accidentes, es muy común que se corten, que se golpeen con el martillo,

en esos casos ellos mismos se curan, ya están ‘curtidos’, me ha tocado ver cómo se lavan con el agua sucia y no les pasa nada, al otro día llegan como si nada, no se les infecta, más bien cicatrizan rápido. Ya si llegara a pasar algo mayor pues enseguida llamo a las oficinas, ¿si viste que están aquí abajo? Antes de llegar a la carretera. Con el radio les llamo y la secretaria o la responsable de eso se encargarían de llamar a alguna ambulancia. Ellas tienen todos esos números a la mano: bomberos, ambulancia, patrulla” (Ingeniero residente 1. Obra de tipo moderno).

La debilidad de las instancias encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas de seguridad:

“Seguramente tú que estás estudiando a los trabajadores de la construcción sabrás que es un sector en el que sí hay un riesgo muy grande. Pero esto se ve más en las obras grandes, en las de autoconstrucción o en las más pequeñas es difícil que se invierta en seguridad e higiene, no sólo porque implicaría un gasto para la empresa, sino porque sabemos que ahí no ocurren accidentes graves. En cambio, cuando ves las obras grandes, por ejemplo la del segundo piso, por mencionarte alguna, o las refinerías, ahí sí hay que tomar medidas obligatorias, porque ahí los riesgos son mayores (...) otro factor importante es que en esas obras te inspeccionan, como son tan grandes y están a la vista de todos, es inevitable que te caiga un inspector. Entonces tienes que tener a todos los trabajadores con casco de seguridad, con arneses, con zapato especial. La empresa les otorga los uniformes a los trabajadores (...) el problema es que luego los trabajadores no se lo quieren poner. Esta obra, a pesar de que es enorme no tiene el mismo riesgo, a pesar de su dimensión no hay tanto accidente. Sí debemos tener seguridad básica y cuestiones de higiene, por ejemplo los baños, los extinguidores, los señalamientos, agua, todo eso lo cumplimos porque la empresa nos lo exige, por si viene la inspección, pero ¿tú crees que aquí va a caer un inspector? Si aquí ‘no nos ve ni Dios’. Además, los inspectores como los líderes sindicales, con que les des dinero no te vuelven a molestar. ¿Ha venido algún inspector? Pues hasta ahora no, ya tenemos varios meses construyendo y no creo que vengan. El que ya vino fue el líder, ese sí nada más nos anda vigilando”. (Ingeniero residente 2. Obra de tipo moderno).

Delegar a cada empresa subcontratada las responsabilidades de seguridad de sus trabajadores:

“Nosotros podemos hacernos responsables de la obra en general, como te decía, de colocar los señalamientos, de alquilar los baños, bueno, hasta de permitir que se pongan puestos de comida afuera, para que los trabajadores tengan para comer, pero la seguridad de los trabajadores eso le corresponde a cada maestro destajista. Ellos tienen que vigilar que sus trabajadores utilicen los elementos de seguridad. Nosotros no tenemos que estar vigilando si el herrero usa guantes, si el plomero usa careta. Eso le corresponde a cada maestro y, como podrás darte cuenta, tampoco es que cumplan tanto”. (Ingeniero residente 2. Obra de tipo moderno).

Finalmente, un aspecto fundamental es que los trabajadores no exigen seguridad en la obra. Como anteriormente mencionamos, existe una cultura del riesgo en la que no se valoran los elementos de protección en el trabajo. El trabajador de la construcción está de forma permanente propenso a sufrir algún accidente, pero este riesgo lo ve de forma natural y a su vez esta naturalidad ha permeado la actitud de los empresarios frente a los riesgos. En ese sentido, más allá de la racionalidad estratégica de los actores, entre las cuales se puede incluir la actitud de los empresarios a no invertir en elementos de protección con la finalidad de abaratar costos de producción, es importante identificar también la presencia de racionalidades implícitas que expresan los códigos compartidos por los diferentes actores que conviven en la industria de la construcción (Pucci, 2004:135). Un elemento adicional es el sometimiento al que están expuestos los trabajadores, pues así como no pueden exigir derechos laborales, tampoco lo pueden hacer para su seguridad. Exigirlo implicaría la posible pérdida de su empleo, pues sería una muestra de indisciplina hacia el ingeniero y hacia el maestro de su cuadrilla.

3. Conclusiones

Una de las principales conclusiones que se derivan de los hallazgos presentados en este capítulo es que en el subsector de construcción de vivienda predomina un *modelo de relaciones laborales paternalista y autoritario* que favorece la precariedad del empleo. Este modelo, identificado en la construcción de tipo tradicional, es reproducido, con algunas variaciones, en la construcción residencial y en la de tipo moderno.

El primer rasgo que caracteriza al modelo de relaciones laborales paternalista es la forma de reclutamiento de los trabajadores. Son las redes sociales del trabajador la principal vía de acceso y permanencia en el empleo. Esta forma de acceder al empleo es fundamental, pues de ella se deriva el tipo de relaciones laborales y el nivel de incumplimiento de derechos. Lo que se observó en la vivienda tradicional es que al ser el maestro el principal reclutador de trabajadores -los cuales la mayoría de veces forman parte de su red familiar, de paisanos, de vecinos-, se le adjudica el carácter de *patrón*. Así, el maestro adquiere la responsabilidad no sólo de la organización del trabajo, como analizamos en el capítulo anterior, sino también de gestionar la mano de obra; es decir de disciplinarla y controlarla.

La relación laboral que se establece entre el maestro y los trabajadores está fundada en los lazos de confianza que brinda la red social de la que forman parte. Esta centralidad de la red impide la exigencia del cumplimiento de derechos laborales, pues entran en juego otros 'beneficios' basados en el intercambio. Formar parte de una red implica obligaciones del trabajador: productividad y sumisión, que en términos concretos quiere decir que el trabajador debe hacer bien su trabajo, no exigir sus derechos laborales y aceptar lo que el maestro le exija. Pero también implica concesiones: el trabajador accede al empleo, obtiene "ayudas" del maestro, (monetarias, materiales y simbólicas), apoyo de los miembros de la red, aprende un oficio y tiene posibilidades de escalar en la estructura laboral. Esta dinámica imposibilita la formación de una relación patronal auténtica, porque las prácticas sociales al interior de la red se superponen a lo estrictamente formal y porque la prioridad del trabajador es la obtención del empleo y para ello accede al intercambio descrito.

Otro aspecto relevante es que en este modelo de relaciones laborales existe una jerarquía laboral y social estrictamente definida y respetada por todos los integrantes. Esta jerarquía se logra no sólo por la posición que se ocupe dentro de la estructura piramidal del oficio, sino por la simbiosis de la relación social (sea familiar, de amigos, de paisanos) con la relación laboral. Es decir, las relaciones de poder que se establecen al interior de la familia, son reproducidas en el ámbito laboral. La jerarquía del padre, el padrino, el tío, el abuelo, se traslada al ámbito laboral, generando sumisión por parte de los obreros a su cargo. Esta simbiosis contribuye a que este modelo de relaciones laborales no sea cuestionado y favorece el control de la mano de obra y un gran compromiso por parte de los integrantes de la red. Los trabajadores asumen la obligación de ser productivos y dóciles, porque estas cualidades garantizarán el empleo y la permanencia a la red.

Bajo el modelo de relaciones laborales paternalistas la relación contractual es sólo de palabra y los derechos laborales son reemplazados por concesiones a las que el trabajador accede siempre y cuando se desempeñe de la forma como se lo exija el maestro. Las concesiones otorgadas a los trabajadores aparecen entonces como mecanismos de disciplinamiento. Es decir, si el trabajador es productivo y dócil tendrá posibilidades de acceder a los beneficios que el maestro o el ingeniero juzgue conveniente otorgar. Por el contrario, si se observa deslealtad, recibirá castigos de diverso tipo y no tendrá acceso a beneficio alguno. Asimismo, resulta fundamental que se conciba como patrón al maestro, porque los trabajadores a su cargo, al formar parte de su red social, no le exigirán derechos laborales básicos. Como un trabajador mencionó: “no le voy a exigir derechos a mi papá” o como un ingeniero lo explicó: “no van a morder a quien les da de comer”.

En resumen, el modelo de relaciones laborales paternalista no se cuestiona, se reproduce. Tiene una estructura de poder bien definida, en la cual el maestro de obra ocupa la figura con mayor poder, que adquiere por ser el responsable de obtener el empleo para su red de trabajadores. A su vez, en la dinámica de intercambio descrita anteriormente, el maestro juega con el otorgamiento de concesiones, porque es uno de los recursos que le permite mantener controlada a la mano de obra.

Este modelo de relaciones laborales, que es característico del tipo tradicional de construcción, se encontró también en la vivienda residencial, pero de manera segmentada. Es decir, en la obra

residencial coexisten diversas cuadrillas de trabajadores, cada una especializada en algún oficio, pero esas cuadrillas presentan en su organización, características semejantes a la forma tradicional. En esta obra el trabajador y el dueño de la vivienda no tienen ninguna relación, la empresa constructora y el ingeniero son los intermediarios. Aparece entonces aquí una nueva figura patronal, ya no es sólo el dueño de la vivienda, sino la empresa constructora. Ésta, al tener a los trabajadores bajo su mando —a través de intermediarios— tendría que ser responsable de cumplir con los derechos laborales y acatar condiciones de seguridad e higiene básicas. Lo que se observó en esta obra es que al ser reclutada la mano de obra mediante los maestros especializados en algún oficio, las obligaciones patronales se delegan a estos actores. Cada maestro se responsabiliza de las condiciones de trabajo de su cuadrilla, reproduciéndose así, el modelo de relaciones laborales paternalista característico de la obra tradicional.

En la forma moderna de construir vivienda aparecen nuevas prácticas laborales. En este tipo de construcción la principal vía de reclutamiento de mano de obra es a través de la subcontratación de diversas empresas especializadas. El predominio de la subcontratación en las obras modernas responde a varias razones. El primero de ellos se debe a la naturaleza propia del proceso productivo de la construcción, que necesariamente es en etapas y requiere una diversidad de calificaciones obreras que, dada la magnitud de la obra, sólo es posible obtenerlas mediante la subcontratación. Por otro lado, se debe también a las ventajas que el empresario encuentra. La subcontratación permite una gran flexibilidad en lo que se refiere al reclutamiento de la mano de obra, el empresario puede emplear y despedir trabajadores cuando se requiera. Otra ventaja de la subcontratación es que permite a la gran empresa constructora delegar la responsabilidad de la supervisión. La subcontratación permite también reducir los costos laborales evitando la legislación laboral y toda reglamentación rigurosa, transfiriéndosela a la empresa subcontratada.

La evidencia empírica nos muestra que así como en la forma tradicional las obligaciones patronales se delegan al maestro, en la obra moderna, se transfieren a la empresa subcontratada, pero ésta a su vez, subcontrata a maestros especialistas. Respecto al cumplimiento de derechos laborales, el matiz se observa en que en algunas de las empresas subcontratadas hay mayor estabilidad en el empleo y mayor acceso a seguridad social, aunque igualmente no se hace de la forma como lo establece la legislación (el salario que la empresa registra en el IMSS es inferior al que en la práctica perciben los trabajadores). En este tipo de empresas, el otorgamiento de

'beneficios' no figura como concesiones entre el maestro y "sus trabajadores", como se da en la forma tradicional. En las obras modernas prevalece un modelo de relaciones laborales autoritario, en el que el trabajador a cambio de la permanencia en el empleo, está obligado a aceptar lo que la empresa le ofrezca. Otro aspecto importante es que también hay una gran flexibilidad laboral, el trabajador sabe fabricar y colocar piezas, se moviliza al lugar en el que se encuentre la obra (que puede ser en cualquier estado de la República Mexicana) y se ajusta a la cantidad de empleo que se tenga al día. Esto se demostró con el caso de los alumineros que laboraban en una empresa manufacturera.

Ahora bien, el caso de los alumineros fue excepcional, pues la gran mayoría de cuadrillas de trabajadores que estudiamos en la obra moderna provenían de una micro empresa que se organizaba en forma de red social. Es decir, de la forma tradicional. Esto se debe a que por un lado, los contratistas de la gran empresa constructora privilegian este tipo de cuadrillas organizadas en redes y, por otro, a que existe una subcontratación de segundo orden. La empresa subcontratada para reclutar mano de obra recurre a su vez a las cuadrillas de trabajadores encabezada por un maestro. ¿Qué implicaciones tiene esta forma de reclutamiento? Que al interior de una obra moderna se reproducen las relaciones laborales paternalistas que caracterizan el modelo tradicional. La gran empresa delega responsabilidades y a lo largo de la cadena de subcontratación se desdibuja quién es el patrón, convirtiendo al maestro en el único responsable de la gestión de su mano de obra.

En resumen, lo que refleja el análisis de este capítulo es que las estrategias empleadas por los empresarios de la construcción moderna presentan nuevos rasgos, pero mantienen prácticas tradicionales. Así, aunque la subcontratación de empresas de fabricación y montaje sea la práctica predominante en el tipo moderno, los empresarios de la construcción también reproducen las prácticas que se encuentran en la forma tradicional. Subcontratan maestros de obra o empresas familiares porque este modelo les ha resultado funcional. La explicación que encontramos se debe a varias razones que ya dejamos ver en las reflexiones del capítulo anterior. En primer lugar, porque reducen costos laborales, el cumplimiento de derechos lo delegan al maestro o a la empresa subcontratada. En segundo lugar, porque el modelo tradicional permite el control eficiente y ágil de la mano de obra. En tercer lugar, porque se obtiene mayor productividad, la

calidad y rapidez del trabajo actúa como una garantía de acceso a futuros trabajos. Finalmente, porque se evita la organización colectiva.

Por último, es importante rescatar por qué acepta el trabajador este modelo de relaciones laborales. Lo que revelan nuestros resultados es que es el trabajador quien ha tenido que enfrentar los riesgos de las transformaciones en la forma de producir y de las nuevas prácticas de reclutamiento y de relaciones laborales. En general, el trabajador, dado el conocimiento que ha adquirido a través de la socialización en diversas obras y dada su trayectoria laboral, no privilegia sus derechos laborales y prioriza el acceso al empleo y las compensaciones que el maestro o el ingeniero le otorgan. Ha aceptado que los derechos 'se ganan', pero estos derechos en realidad son ventajas y concesiones otorgadas como resultado de su actuar, rasgo distintivo del paternalismo. Por otro lado, dados los bajos niveles de cumplimiento de derechos en las distintas obras de construcción, el trabajador vive la precariedad con cierta naturalidad. Además, se ha habituado a "salarizar" sus prestaciones; es decir, a cambio de recibir un "buen" ingreso –sus referentes de comparación son la actividad en el campo y los obreros de alguna fábrica-, acepta la degradación de sus condiciones de trabajo. Finalmente, al existir una gran demanda de trabajadores en esta actividad y al incrementarse el desempleo, el trabajador de la construcción hace lo posible por mantenerse empleado, pues tiene conocimiento de que en esta actividad el ingeniero o contratista puede prescindir de sus servicios cuando hay menos obras a su cargo. Una forma de competir con sus pares es mostrar mayor calificación, docilidad y disciplina.

Cuadro No. 14

Relaciones laborales en tres tipos de obras de construcción de vivienda

	Tradicional	Residencial	Moderna
Reclutamiento de mano de obra	<p>Maestro de obra principal reclutador.</p> <p>A través de la red social o familiar del maestro de obra.</p>	<p>Ingeniero contrata a maestros de diversos oficios.</p> <p>Cada maestro recluta a su cuadrilla de trabajadores.</p> <p>Red familiar o social del maestro.</p>	<p>Subcontratación</p> <p>Varios tipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Diversas empresas manufactureras. -Pequeñas empresas constructoras. -Contrato a destajo de diversas empresas tradicionales.
Contratación	<p>No hay contrato escrito.</p> <p>La relación es sólo de palabra.</p> <p>La relación laboral se basa en la 'confianza'</p>	<p>No hay contrato escrito.</p> <p>La relación es sólo de palabra.</p> <p>La relación laboral se basa en la 'confianza'</p>	<p>No hay contrato escrito.</p> <p>La relación es sólo de palabra.</p> <p>La relación laboral se basa en la 'confianza'</p> <p>Estabilidad laboral de los obreros de las empresas manufactureras.</p> <p>En las empresas familiares se reproduce la forma tradicional.</p>
Condiciones de trabajo	<p>El maestro de obra es el responsable de otorgar las prestaciones laborales a su cuadrilla de trabajadores.</p> <p>Nivel salarial alto</p> <p>Bajo nivel de cumplimiento de las prestaciones sociales. En caso de otorgarse no corresponden a lo que establece la legislación laboral.</p>	<p>Cada maestro es responsable de otorgar las prestaciones laborales a su cuadrilla de trabajadores.</p> <p>Nivel salarial alto</p> <p>Desigual nivel de cumplimiento de las prestaciones sociales. Depende de las ganancias anuales del maestro. En caso de otorgarse no corresponden a lo que establece la legislación laboral.</p>	<p>Cada empresa se hace responsable de otorgar las prestaciones laborales a su cuadrilla de trabajadores.</p> <p>Nivel salarial alto, pero el más bajo comparándolo con los otros tipos de obras.</p> <p>Mayor desigualdad en el cumplimiento de prestaciones sociales: + cumplimiento en las empresas manufactureras, - cumplimiento en las empresas tradicionales.</p>
Seguridad e higiene	<p>Precaria</p>	<p>Precaria</p>	<p>Mínima: botiquín de primeros auxilios, señalamientos de ruta de evacuación, baños móviles, extintores.</p>

Fuente: elaboración propia con base en la información de este capítulo.

“Es fácil decir que uno puede ir a denunciar, pero qué pasa,
uno demanda y nos traen vuelta y vuelta y es un relajo.
Lo único que uno quiere es seguir trabajando.
Si ganas la demanda bien, pero si no, te quedas igual
y te descansan y hasta te corren. Sale hasta peor.
Pierdes tiempo, el abogado te roba dinero,
hacen tranzas y al final te quedas peor.
Entonces mejor ¡pues ya qué!
¿Y el sindicato?
¡Uy! ese nomás le viene a robar a la empresa.
Ese es peor, es puro ratero.”

Entrevista con maestro de albañilería.

Tercera parte

LOS SERVICIOS

Capítulo IV

“La debilidad institucional y su efecto en el incumplimiento de derechos laborales”

Introducción

Uno de los planteamientos centrales de esta tesis es que el trabajador de la construcción tiene limitadas posibilidades de ejercer sus derechos laborales. Las instituciones laborales adquieren una importancia fundamental en esta problemática, pues su fortaleza o debilidad se ve reflejada no sólo en la efectividad de los derechos sino también en las percepciones y prácticas que los trabajadores tienen de éstos.

En los capítulos anteriores mostramos que en el sector de la construcción existe un alto nivel de incumplimiento de derechos laborales. Se ha configurado un modelo de relaciones laborales que se caracteriza por la generación de arreglos cotidianos –para obtener beneficios que no son los que establece la legislación laboral- y que deja fuera las funciones que en teoría deberían desempeñar las instituciones laborales. ¿Qué es lo que pasa con las instituciones laborales encargadas de vigilar y aplicar la legislación laboral? ¿Por qué en este sector parecen estar ausentes? ¿Por qué en el sector de la construcción se ha configurado un ‘modelos de regulación laboral’ alternativo, basados en acuerdos cotidianos entre los actores laborales?

El punto de partida de este análisis es la identificación de problemas de diseño que presenta en su origen la legislación laboral en México. Nos referimos a normas que fueron creadas suponiendo que el trabajador se emplearía en grandes empresas, que tendría un empleo estable y que sería excepcional la posible pérdida de éste. Lo que ya no es así y no lo fue nunca para el trabajador de la construcción.

No obstante, suponiendo que el trabajador de la construcción se empleara únicamente en empresas grandes ¿qué tan efectivo es el modelo de institucionalidad laboral? ¿Qué problemas presentan las instancias encargadas de vigilar el cumplimiento de derechos laborales?

Para dar respuesta a estas preguntas nos planteamos como objetivo analizar las debilidades del modelo de institucionalidad laboral en México. Las instituciones que se estudiaron son: la Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal (ILTDF), la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (JLCyADF) y los sindicatos del sector de la construcción⁴¹. Para el estudio de la ILT y de la JLCyA, distinguimos dos tipos de problemas que inciden en su desempeño: 1) *Problemas de diseño*, aquí nos referimos a los vacíos y contradicciones que existen en las normas que regulan su procedimiento así como en la estructura de ambas instancias; y 2) *Problemas de implementación*, se refieren a la falta de estrategias destinadas a garantizar un funcionamiento adecuado y a fortalecer el cumplimiento de las normas existentes. Una vez analizados ambos tipos de problemas se hace un balance del efecto que tienen en el incumplimiento de derechos en el sector de la construcción. Para ello se presenta información referente a las inspecciones realizadas en el sector de la construcción, así como la forma en que se resuelven los juicios laborales en la JLCyA.

Respecto a los sindicatos, elaboramos un análisis de su funcionamiento, destacando que los “dirigentes” sindicales actúan sólo como mercaderes de Contratos Colectivos, los cuales son un caso típico de “contratación colectiva de protección patronal”, figura que ha encontrado en la construcción un ámbito particularmente propicio para desarrollarse, dada la posibilidad de hacer un Contrato Colectivo por obra determinada⁴².

Cabe precisar que si bien el modelo de institucionalidad laboral que aquí se analiza afecta al conjunto de trabajadores, lo que pretendemos mostrar es que para los trabajadores de la construcción, al tener empleos inestables y laborar, la gran mayoría de ellos, en micro y pequeñas

⁴¹ Se seleccionaron estas tres instancias pues de acuerdo con la legislación laboral, de ellas depende principalmente la posibilidad de detectar y corregir el incumplimiento de las normas laborales.

⁴² Se les ha denominado Contratos de Protección Patronal porque en la práctica son convenios laborales acordados y firmados al margen de los trabajadores. Los patrones eligen al sindicato que ofrezca más ventajas y ‘paz laboral’ y a cambio los líderes reciben dinero (cuota sindical). Es el “modelo ideal” para los empresarios y un negocio permitido por las autoridades laborales. Este tipo de contratación es una práctica extendida en todo el país. La consecuencia es que los trabajadores no se enteran de quiénes son sus representantes y que estos contratos, por lo general, establecen los mínimos derechos laborales, mismos que en los hechos ni siquiera se cumplen.

Si bien los estudiosos de la contratación colectiva en México (Bouzas, 2010, Xelhuantzi, 2000, Alcalde, 2005, Amezcua, 2005, Quintero, 2005) han denominado “sindicatos de protección patronal” a los sindicatos de la construcción, después del análisis que aquí se hace consideramos que ni siquiera podrían incorporarse en esta categoría.

empresas⁴³, el riesgo a quedar desprotegido es mayor. Porque es un modelo inviable para regular un empleo que se caracteriza por su eventualidad y en el que prevalecen relaciones laborales fundadas en redes sociales que se configuran principalmente por lazos familiares y de paisanaje y en el que la confianza aparece como el mecanismo principal que regula la relación laboral.

El capítulo lo dividimos en cinco apartados. Con la finalidad de elaborar una caracterización general de la regulación laboral en México y mostrar que desde el diseño de la Ley existen limitaciones para la protección laboral del trabajador de la construcción, presentamos en el primer apartado las normas generales sobre relaciones de trabajo. Aquí, contrastando lo que establece la legislación con lo que se hace en la práctica (según los resultados de nuestro trabajo de campo), se muestra que aunque la legislación mexicana se ha caracterizado en su diseño por ser rígida, en los hechos es altamente flexible.

En el segundo y tercer apartado se presenta el análisis del desempeño de la ILTDF y de la JLCyADF (respectivamente), la exposición la dividimos identificando, primero, los problemas de diseño y desempeño, para posteriormente mostrar de qué manera inciden en el bajo cumplimiento de derechos laborales en el sector de la construcción.

En el apartado cuatro se analiza la dinámica de los sindicatos de la construcción. Aquí lo que se resalta es cómo la práctica sindical se ha convertido en un negocio para los “líderes”, protección para el empleador y desprotección para el trabajador.

En el quinto apartado presentamos a manera de resumen el *modelo* de institucionalidad laboral en México: alto costo de cumplimiento, baja probabilidad de detección, bajo costo de incumplimiento. Modelo que se ve cristalizado con lo que ocurre en el sector de la construcción⁴⁴. Finalmente, presentamos las conclusiones del capítulo, incorporando los principales hallazgos.

⁴³ De acuerdo con datos de la ENOE del II trimestre, en el 2009 el 55% de asalariados de la construcción laboraba en establecimientos de 2 a 5 personas y el 13% laboraba en establecimientos de entre 6 a 15 personas.

⁴⁴ Este modelo fue tomado de Bensusán (2006 y 2008). De acuerdo con esta autora, el modelo mexicano de regulación laboral se caracteriza por tener un alto costo de cumplimiento (lo que significa para el empleador cumplir con las normas en materia de contratación, despido, condiciones de trabajo y derechos colectivos) y un bajo costo de incumplimiento (lo que le cuesta al empleador incumplir estas normas). Para llegar a esta conclusión la autora elaboró estudios comparativos con varios países de América Latina. En este capítulo

Las fuentes de información para elaborar este capítulo fueron la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, el Instituto Mexicano del Seguro Social, Informes de labores de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, información proporcionada en la Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal, revisión de expedientes de inspección, revisión de demandas presentadas ante la JLCyADF, revisión de Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) del sector de la construcción, entrevistas a funcionarios, abogados, especialistas en temas laborales y trabajadores. Asimismo, parte de la información que se presenta en este capítulo es resultado de una investigación que elaboré con anterioridad y que tuvo como objetivo el análisis del funcionamiento de las instituciones que aquí estudié nuevamente. Los resultados de aquella investigación coinciden con los que ahora se encontraron, por lo que constantemente son retomados.

1. Costos de cumplimiento vs incumplimiento en los hechos

Con la finalidad de ubicarnos en el marco institucional más amplio, en este apartado se identifican las normas principales en materia de relaciones laborales. De acuerdo con este régimen y comparándolo con otros países de América Latina, particularmente en lo que se refiere a las reglas para el despido, la legislación laboral mexicana es considerada rígida (Marshall, 1994). No obstante, si se contrastan las normas con los hechos, como lo hacemos con el caso de los trabajadores de la construcción, en la práctica se presentan altos niveles de incumplimiento, precisamente por ello es que, a diferencia de lo ocurrido en otros países de la región, en México no ha sido necesaria una reforma laboral, porque la flexibilidad se ha dado en la práctica⁴⁵.

1.1. Normas referentes a las relaciones de trabajo

La Ley Federal del Trabajo (LFT) es el principal marco legal de protección a los trabajadores. En ella se establecen todos los derechos laborales de los trabajadores tanto privados (apartado A) como al servicio del Estado (apartado B). La legislación laboral mexicana, producto de una era posrevolucionaria, está inspirada en el derecho social. El artículo 123 de la Constitución (“toda

corroboramos dicho modelo con el estudio de caso del sector de la construcción, pero agregamos que además este modelo también es *segmentado*.

⁴⁵ Para un análisis comparativo de las reformas laborales implementadas en América Latina véase Anner (2008); Bensusán (2007). Para el caso de las propuestas de reforma laboral en México puede consultarse Alcalde *et al* (2003) y Bensusán (2003).

persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”) es el que da origen a esta legislación particular.

La LFT para regular las relaciones laborales, lo hace contemplando dos tipos: el de las relaciones individuales de trabajo y el de las relaciones colectivas. Para efectos de este apartado, haremos referencia sólo a las relaciones laborales individuales.

Artículo 20.- Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Al existir una relación laboral, la LFT establece condiciones de trabajo mínimas inderogables para las partes. No se pueden establecer diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política (Art. 56, LFT). Sin embargo, dado que la protección legal en diversos rubros es prácticamente inexistente, por ejemplo en materia de intensidad del trabajo y movilidad de puestos, turnos, horarios, lugar de prestación de servicios, entre otros, es en los contratos colectivos donde se plasman las principales restricciones a la discrecionalidad patronal en el manejo de la fuerza de trabajo.

De acuerdo con la Ley, todos los trabajadores (de planta o eventuales, aunque en proporción al tiempo trabajado) deben tener derecho a las prestaciones que se indican en el siguiente cuadro. No obstante, los datos de la ENOE del II trimestre del 2009 nos muestran que el 68% de los asalariados del sector de la construcción no tiene prestaciones.

Cuadro No. 15**Prestaciones laborales**

Prestación	Norma que la regula
Aguinaldo	Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos. Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo trabajado (Art. 87 LFT).
Vivienda	Toda empresa está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio (Art. 136 LFT).
Vacaciones	Los trabajadores que presten servicios discontinuos y los de temporada tendrán derecho a un período anual de vacaciones, en proporción al número de días de trabajos en el año (Art. 77). Deberán disfrutar en forma continua seis días de vacaciones, por lo Menos (Art. 78). Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados (Art. 79 LFT).
Utilidades	Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas. La utilidad repartible en cada centro de trabajo es distribuida entre los trabajadores a través de una comisión bilateral integrada por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón (Art. 117).
Seguridad Social	Es administrado por el Instituto Mexicano del Seguro Social. Está integrado por cinco ramos de seguro: riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte; guarderías y de retiro. El monto de las cuotas es variable debido a que el seguro por riesgos de trabajo ofrece distintos grados de clasificación en atención al ramo de actividad económica y a la siniestralidad de la empresa.

Fuente: Elaboración propia con base en la LFT.

El bajo cumplimiento del pago de prestaciones es uno de los principales indicadores de la desprotección en que se encuentra el trabajador de la construcción. En esta materia el incumplimiento de seguridad social adquiere relevancia si se considera que este sector presenta altas tasas de accidentes y riesgos de trabajo⁴⁶. Además, una práctica común es que en los casos en los que sí se registra al trabajador ante el Seguro Social, se hace estableciendo el salario mínimo y no lo que en la práctica realmente percibe (que la mayoría de veces es más alto que el mínimo), lo cual tiene consecuencias negativas en cuanto a indemnizaciones y pensiones, pues éstas se calculan con base en el salario que se registre en el IMSS:

Sí los aseguramos al IMSS, no a todos, recuerda que este trabajo es eventual, no podemos estar asegurando a todos. Se les da de alta a los que tienen tiempo trabajando con nosotros, que sabes que no te dejarán el trabajo botado. *¿Y el salario que registran?* Bueno, evidentemente no los registramos con el salario que ganan. El trabajador de la construcción gana bien, les pagamos bien, no podemos registrar ese salario porque tú sabes que esa es la base de las cuotas, las incapacidades, las indemnizaciones del IMSS. Si registras lo que ganan nosotros salimos perdiendo. Los registramos con el mínimo, así ni ellos pierden ni nosotros *¿Por qué?* Pues porque están asegurados y eso es garantía ante cualquier accidente y nosotros como empresa estamos cumpliendo, si nos viene el IMSS les mostramos que tenemos registrados a los trabajadores. *Pero en el fondo estás incumpliendo la ley y estás afectando al trabajador.* No, porque los estoy asegurando (Entrevista con ingeniero residente. Obra de interés social mediana).

En general, en nuestro caso de estudio se encontró que arreglos informales basados en relaciones de confianza sustituyen las prestaciones laborales que establece la legislación. Por ejemplo, como se observa en el testimonio anterior, hay una selectividad en el cumplimiento del registro al seguro social. Sólo se inscriben a los trabajadores de mayor 'confianza' del ingeniero responsable de la obra, así como a los que se emplean en empresas manufactureras formales dedicadas al montaje de productos prefabricados para viviendas. El resto de trabajadores no tenía seguridad social, en caso de algún accidente menor o alguna enfermedad, el maestro de obra o el contratista

⁴⁶ El Instituto Mexicano del Seguro Social clasifica a la construcción como una de las actividades de mayor riesgo. El riesgo de trabajo se define como "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo" (Art. 41, Ley del Seguro Social).

se hace cargo de una parte de los gastos médicos. Las vacaciones son otorgadas de acuerdo al tiempo que tenga el trabajador laborando con el contratista, en ocasiones se les da una semana de descanso, o bien, si el trabajador lo prefiere, no tiene vacaciones pero en una semana recibe doble salario. No se les otorga la prestación de vivienda, sin embargo a algunos trabajadores se les permite vivir en la obra. Estos arreglos no son vistos por los trabajadores como derechos laborales en sí, aparecen como 'compensaciones' o 'beneficios' que tendrán que retribuir de alguna manera, una de ellas es la sumisión. Además, el acceso y el reparto de estos beneficios no son homogéneos, para 'ganárselos' se tiene que formar parte de una compleja red social o familiar y entrar en un intercambio recíproco, tal y como mostramos en los capítulos previos.

1.2. Modalidades de prestación de los servicios y normas que regulan el despido

De acuerdo con el siguiente artículo, para actividades como la construcción, la legislación permite el contrato temporal:

Artículo 37.- El señalamiento de un tiempo determinado puede únicamente estipularse en los casos siguientes:

- I. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo que se va a prestar;
- II. Cuando tenga por objeto substituir temporalmente a otro trabajador;
- III. En los demás casos previstos por esta Ley.

Algunos autores (Bensusán, 2000; 2006) señalan que esta norma es distorsionada por el patrón para tener un amplio margen de flexibilidad numérica⁴⁷. No obstante, en la ley laboral se establecen restricciones que garantizan al trabajador la permanencia en su puesto de trabajo siempre y cuando subsista la materia de trabajo: "Si vencido el término en que se hubiese fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia" (Art. 39 LFT).

⁴⁷Esta flexibilidad supondría la ausencia de obstáculos para adoptar políticas centradas en la movilidad externa del personal y su contrapartida es el carácter inestable del empleo. Esto se traduce en: 1) incertidumbre permanente para el trabajador y, 2) desincentivo para que el patrón invierta en calificación para sus trabajadores (Bensusán, 2000).

En la práctica, el patrón -haciendo uso de esta norma- despide al trabajador de la construcción aún cuando subsiste la materia de trabajo. En este sector, dada la naturaleza de la actividad y las características del proceso de trabajo, se requiere de una gran movilidad de la fuerza de trabajo de acuerdo a la etapa de la obra; sin embargo, existen casos en los que el contratista despide al trabajador aún cuando la actividad que desempeña todavía está en proceso. Asimismo, de acuerdo a lo que los contratistas argumentaron, se establece un periodo de prueba para el trabajador, la mayoría de veces es de una ó dos semanas, si en ese tiempo el trabajador no demuestra sumisión y productividad entonces es despedido.

A veces te llegan recomendados o llegan trabajadores a pedir trabajo a la obra, si tenemos trabajo se lo damos, pero los ponemos a prueba. En las obras es muy común que si te llega un trabajador que no conoces lo pongas a prueba. ¿En qué consiste esto? en ver cómo van trabajando por una ó dos semanas, ver si le saben al trabajo, si son trabajadores o si nomás se hacen tontos. Si el trabajador te sirve pues le sigues dando chamba, si no, pues simplemente lo corres. El trabajador lo sabe, sabe que está a prueba, ahora sí que ya de él depende (Ingeniero residente. Obra de interés social gigante).

Los tenemos que poner a prueba, porque hay gente que no le gusta trabajar, sólo vienen a ver si el trabajo es descansadito, o sea que no es pesado. Ellos se fijan si no los maltrata uno. Maltratar es ponerles una buena chinga. Por ejemplo que suban cierta cantidad de bultos de cemento, pero rápido. Cuando sienten así de pesado el trabajo, se van o se empiezan a quejar, a descansar. Esos trabajadores no nos sirven, a esos para que veas sí los corremos (Maestro de obra. Obra de interés social mediano).

Para el contratista la eventualidad de la actividad brinda facultades para despedir a los trabajadores cuando él lo considere oportuno. Esto ocurre en mayor medida con aquellos trabajadores que son reclutados en los 'puntos de reclutamiento' o bien con los que llegan directamente a la obra a solicitar empleo.

El trabajador, por su parte, asume que por ser eventual no tiene derecho a los beneficios que establece la legislación y que tiene gran riesgo de ser despedido:

Uno sabe que este trabajo es eventual, aquí no tienes tu planta como en las fábricas. Aquí hay una obra, se termina y al rato ya te sale otra. Además hay patronos que a veces no les gusta tu trabajo, en esos casos pues te dicen: “Sabe qué Epigmenio, hasta aquí le dejamos”. Te ponen el pretexto de que ya no hay dinero, pero luego uno se da sus vueltas y ves que la obra sigue. ¿Qué haces? Pues nada, a buscar otra obra, me voy con mis chavos y buscamos obra. Lo bueno, como te decía ayer, es que yo tengo mis ingenieros con los que siempre tengo trabajo, ya nos conocemos. (Epigmenio, maestro ladrillero. Obra de interés social mediana).

Otro aspecto importante de señalar es que el trabajador no recibe ninguna indemnización cuando es despedido, aun cuando la legislación establece algunos beneficios. En materia de despido, dado que en México no existe seguro de desempleo, para compensar al trabajador la pérdida de su empleo -ajeno a su voluntad- y para desincentivar la utilización del despido como un recurso del empleador para responder a problemas económicos o de mercado, la legislación laboral establece que en caso de que el despido sea injustificado el patrón debe reinstalar al trabajador -siempre y cuando se apliquen las normas que marca la LFT en los artículos 48 y 49- o de lo contrario tendrá que asumir los costos de la indemnización que se detallan en el siguiente cuadro.

Cuadro No. 16

Indemnizaciones legales

Rubro	Duración	Modalidades	Montos
Despido injustificado	Trabajador por tiempo indeterminado	Con derecho a reinstalación (cuando opta por indemnización)*	3 meses de salarios + primas de antigüedad (12 días por año de servicio)** + prestaciones proporcionales + salarios caídos
		Sin derecho a reinstalación	3 meses de salarios + 20 días por año de servicio + prima de antigüedad + prestaciones proporcionales + salarios caídos
	Trabajador por tiempo determinado	Sin derecho a reinstalación	<p>Menor de un año</p> <p>1/2 del tiempo de servicios</p> <p>Mayor de un año</p> <p>6 meses por el primer año y 20 días por cada año subsiguiente</p>
Suspensión colectiva de las relaciones de trabajo	Será determinada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, considerando el tiempo probable de la suspensión y posibilidad de encontrar ocupación		Monto variable hasta un máximo de un mes de salario
Terminación colectiva	Regla general		Tres meses de salario + prima de antigüedad (12 días por año de servicio) + prestaciones proporcionales
	Excepción Reajuste de personal por innovaciones tecnológicas u organizativas		Cuatro meses de salario + 20 días por año de servicio + prima de antigüedad (12 días por año de servicio) + prestaciones proporcionales

*De acuerdo con el artículo 48 de la LFT los trabajadores tienen la opción de reclamar reinstalación o indemnización, salvo para los trabajadores de excepción

**De acuerdo con el artículo 486 de la LFT la prima de antigüedad se paga con un tope máximo del doble del salario mínimo.

Fuente: Tomado de Bensusán y Alcalde (2000:134)

Este sistema de indemnizaciones representa para el empleador uno de los costos más altos. Sin embargo es una protección que resulta útil para trabajadores con empleos estables y de larga duración, no así para trabajadores eventuales como el de la construcción, que constantemente cambian de empleador, de lugar de trabajo, que laboran poco tiempo en cada obra y que su

actividad se concentra en unidades productivas pequeñas. Éste sería un ejemplo de la *segmentación institucional* que Ruíz Durán (2009) hace referencia. Es decir, mientras que los trabajadores estables tienen un estricto sistema de indemnización -porque al empleador le resulta costoso cubrir la indemnización de un trabajador con contrato indeterminado, en la medida en que el pago parte de la base de tres meses de salario y se va incrementado conforme a los años laborados- para los trabajadores eventuales, como el de la construcción, este sistema no es eficaz, porque lo que protege es el puesto de trabajo y no al individuo -ciudadano- a lo largo de su trayectoria laboral⁴⁸.

De cualquier forma, adecuado o no para el trabajador de la construcción, en la práctica el sistema de indemnizaciones no se aplica como tal. Más adelante veremos que cuando el trabajador de la construcción presenta una demanda por despido injustificado, los términos en los que se resuelve se basan en la 'costumbre' y en prácticas corruptas y no en lo que establece la legislación.

Ahora bien, en materia de modalidad del tipo de servicios que se prestarán, así como en lo referente a la intensidad del trabajo, la legislación laboral mexicana insta una flexibilidad relativa, pues aunque no establece restricción en materia de intensidad del trabajo, tipo de servicios, lugar o forma en que pueden prestarse, existe al respecto el señalamiento de que estas modalidades deben pactarse en el contrato individual o colectivo de trabajo (Art. 25 y 391 LFT). En

⁴⁸ Si bien cada país tiene un contexto particular (económico, social, político y cultural) y es imposible exportar modelos institucionales como tales, cabe mencionar que existen experiencias internacionales que demuestran que frente a las transformaciones del mercado de trabajo es posible proteger a los trabajadores. La *flexicurity* ha sido considerada como una alternativa, sobre todo en Holanda y Dinamarca, que combina la adaptabilidad a un ambiente internacional cambiante con un sistema de bienestar que protege a los ciudadanos de las consecuencias más brutales del cambio estructural. Se estaría de esta forma transitando hacia una "tercera vía" entre la flexibilidad atribuida a una economía liberal y las redes de la seguridad social del Estado de bienestar escandinavo (Madsen, 2002:2). El modelo Danés se ejemplifica con el llamado "Golden Triangle", el cual consiste en un sistema de empleo "híbrido", pues tiene una legislación laboral altamente flexible que le permite al empleador contratar y despedir a los trabajadores libremente, y al mismo tiempo un fuerte sistema de protección social. Este triángulo fue construido a lo largo de un proceso histórico en el que se forjaron compromisos entre los interlocutores sociales, se desarrolló el estado de bienestar y se fortalecieron las políticas activas del mercado de trabajo. Es necesario aclarar que la "flexiguridad" no se limita al terreno de la seguridad social sino que se extiende al ámbito de las legislaciones laborales en las que, en algunos países europeos, se ha procurado establecer requisitos destinados a regular el uso de las diversas formas de trabajo contingente (trabajo temporal, subcontratado, tiempo parcial, etcétera) para contrarrestar o suavizar sus efectos adversos, siguiendo principios semejantes a los que se siguieron originalmente al establecer la protección para los trabajadores de tiempo completo (Klamer, 2001).

caso de que no existiera esta especificación la flexibilidad es alta pues: "el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento" (Art. 27 LFT). Es decir, las implicaciones que conlleva que no se establezcan en el contrato las tareas que desempeñará el trabajador, es que el empleador tiene un gran margen de acción para modificar las condiciones de trabajo, instaurar la movilidad en el puesto de trabajo y la polivalencia.

Los datos de la ENOE para el 2009 (II trimestre) reflejan que el 80% de los asalariados en la construcción no tiene contrato de trabajo. Estos datos coinciden con lo que se encontró en las obras estudiadas, en las cuales ninguno de los trabajadores que entrevistamos tenía contrato. Como se mostró en capítulos previos, las relaciones laborales se rigen por relaciones de confianza, el contrato escrito se sule por la palabra, siendo otros factores, como las redes sociales, la relación con el maestro de obra, los lazos familiares, los que operan al momento de ingresar a la construcción y durante la relación laboral.

1.3. La subcontratación e intermediación

Otro de los problemas en el diseño de las normas que afecta al trabajador de la construcción es la falta de claridad en las condiciones en que se fija la responsabilidad solidaria de los actores que intervienen en la contratación, tales como los intermediarios, subcontratistas y beneficiarios. La subcontratación se encuentra regulada en los artículos 12 al 15 de la Ley Federal del Trabajo (LFT). En ellos se hace referencia a la figura del intermediario, que corresponde a aquella persona que contrata para beneficio de un tercero la realización de obras o prestación de servicios. La Ley señala que no serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios y suficientes para cumplir las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores. En caso contrario, serán solidariamente responsables con los beneficiarios directos de la obra o servicios, por las obligaciones contraídas con los trabajadores (Art. 13, LFT).

En el caso en que las empresas ejecuten obras o servicios en forma exclusiva o principal para otra y que no disponga de los elementos propios y suficientes, se observan las normas siguiente: I) la

empresa beneficiaria será solidariamente responsable de las obligaciones contraídas con los trabajadores; y II) los trabajadores empleados en la ejecución de las obras o servicios tendrán derecho a disfrutar de condiciones de trabajo proporcionadas a las que disfruten los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa beneficiaria (Art. 15, LFT).

Conviene resaltar que el concepto *solidaridad* al que se refiere la ley, se presenta sólo en el caso en que la empresa subcontratada no cuente con los elementos suficientes para hacer frente a sus compromisos con los trabajadores. Como resultado de ello es posible sostener que esta figura contempla la responsabilidad solidaria de las personas o instituciones que obtienen beneficios mediante el trabajo de las personas que prestan sus servicios a otras empresas, evitando que los trabajadores puedan ser defraudados por las mismas. Sin embargo, la reglamentación en materia de subcontratación es insuficiente y no permite aclarar lo referente a establecer la responsabilidad solidaria entre la empresa contratista y la beneficiaria ni tampoco en lo que se refiere a la extensión de la negociación colectiva a lo largo de las cadenas productivas, generando una confusión en cuanto a las responsabilidades laborales⁴⁹.

Cabe señalar, por otro lado, que la subcontratación se encuentra fuertemente ligada con la flexibilidad, siendo uno de los principales mecanismos empleados por los patrones, en tanto de acuerdo con Bronstein (1999), la subcontratación ofrece al empleador grandes ventajas pues es una manera de reducir costos laborales. Lo que buscan las empresas con la subcontratación es una flexibilidad numérica de la mano de obra, la posibilidad de que trabajadores de empresas subcontratistas puedan ser más fácilmente contratados y despedidos que las empresas matrices y la evasión de los contratos colectivos. Para el caso de la construcción, se observan mayores beneficios con la subcontratación, pues no sólo favorece la reducción de costos laborales, sino delega la gestión de la fuerza de trabajo, emplea el capital de las empresas subcontratadas y obtiene mano de obra calificada.

Si bien la subcontratación es una práctica que en los últimos años se ha extendido en diversos sectores de actividad, en el sector de la construcción históricamente ha existido. En el capítulo sobre relaciones laborales se demostró que en la construcción prevalece una cadena de

⁴⁹ Una discusión sobre la reglamentación en materia de subcontratación en varios países, puede verse en CCLA (2007).

subcontratación, que incluye al dueño de la obra, a diversas pequeñas empresas, al contratista y al maestro; estos últimos actuando como los principales intermediarios entre los trabajadores y los dueños de la obras. A lo largo de esta cadena se desdibujan responsabilidades, no quedando claro quién sería el encargado de cumplir con los derechos laborales. Es hasta que se presenta una demanda ante la Junta de Conciliación cuando se reconoce al dueño de la obra como el principal responsable de brindar las condiciones de trabajo y las diversas prestaciones que le corresponden al trabajador. Precisamente por esta ambigüedad en las obligaciones laborales, se ha generalizado cada vez más la subcontratación y la intermediación en diversos sectores de actividad, pues es una forma de que el empleador delegue responsabilidades y reduzca costos.

En general, como se muestra en este apartado y como se analizó en los capítulos previos, en el sector de la construcción existe un bajo nivel de cumplimiento de derechos laborales. En esta investigación mostramos que las relaciones laborales funcionan bajo un sistema que se aleja en gran medida de lo estrictamente formal, porque no ha sido posible regularlas. Una de las razones es la debilidad de las instituciones encargadas de hacer efectiva la legislación laboral, tema que analizamos a continuación.

2. Baja probabilidad de detección: el papel de la Inspección del Trabajo

Una de las instancias más importantes para vigilar el cumplimiento de la legislación laboral es la Inspección del Trabajo. En este apartado se muestra que es una instancia prácticamente inexistente para el sector de la construcción. Centrándonos en el análisis de sus problemas de diseño y desempeño, mostramos las debilidades de la Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal y los efectos que tiene para el sector de la construcción. Al hablar de problemas de diseño nos referimos a la inadecuación de su estructura orgánica, así como a vacíos y contradicciones en la regulación del proceso de inspección. Los problemas de implementación se refieren a la falta de estrategias destinadas a fortalecer el cumplimiento de las normas existentes y a garantizar un funcionamiento adecuado a las circunstancias.

2.1. Los problemas de diseño

A la Inspección del Trabajo del Distrito Federal (ILTDF) le corresponde vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo en las empresas y centros de trabajo de su jurisdicción. Estructuralmente, la ILTDF forma parte de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social, que a su vez pertenece a

la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo. Tiene su propio reglamento (Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral, RGIAS), que entró en vigor en agosto de 1998. En dicho reglamento se determinan las atribuciones, la forma de su ejercicio y los deberes de la inspección. De acuerdo con éste, las inspecciones se clasifican en **a) ordinarias**, que pueden ser a su vez iniciales, periódicas o de comprobación, son inspecciones que se realizan con base en el padrón de empresas que tenga la Inspección y se hace de forma aleatoria; **b) extraordinarias**, se pueden ordenar en cualquier momento y proceden cuando se tiene conocimiento, por cualquier medio, de posibles violaciones a la legislación laboral.

a) Distribución de competencias

Uno de los principales problemas de diseño de la Inspección del Trabajo, es la división de competencias. De acuerdo con el ámbito de competencia, la vigilancia del cumplimiento de las distintas materias laborales se distribuye entre la Inspección Federal del Trabajo (dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social) y la Inspección Local del Trabajo (que para el caso del Distrito Federal depende de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social que a su vez se encuentra subordinada a la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo). Cada una de estas Secretarías de Trabajo está subordinada al gobierno (federal o local). Al ámbito Federal –a la Inspección Federal- le compete la vigilancia del conjunto de las normas laborales en las ramas de actividad de su jurisdicción, según lo que establece la Constitución y la LFT (art. 527), cualquiera que sea su ubicación. Le corresponde también vigilar el cumplimiento de las normas sobre condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y lo referente a capacitación y adiestramiento en todo el país; es decir, ahí sí le competen tanto las industrias de jurisdicción federal como las del ámbito local, pero sólo para esas normativas. Cabe señalar que la industria de la construcción es de jurisdicción local.

Al ámbito local –a la Inspección Local del Trabajo- le corresponde la fiscalización de los sectores y empresas instaladas en su territorio que no sean ramas de actividad de jurisdicción federal. Esta instancia vigilará el cumplimiento de las normas relativas a condiciones de trabajo. Aunque la industria de la construcción pertenezca a la jurisdicción local, a la Inspección Local sólo le corresponde vigilar lo relativo a condiciones de trabajo, lo referente a seguridad e higiene y capacitación le corresponde a la Inspección Federal. Sin embargo, la Inspección Local puede

‘auxiliar’ a la Federal en empresas de jurisdicción local, pero sólo en caso de que exista un convenio entre ambas instancias. En el Distrito Federal no existe convenio.

Algunas de las principales deficiencias de la Inspección son fruto de esta división de competencias, pues se desaprovechan recursos. Este tema ha sido reconocido por las autoridades laborales de todo el país, quienes señalan que éste es uno de los principales problemas que obstaculiza el desempeño de la inspección. Sin embargo, tal y como lo han planteado diversos funcionarios⁵⁰, dicha problemática no se va a solucionar mientras en la Ley exista el ‘candado’ que divide las competencias de las distintas inspecciones⁵¹.

Otro problema que se presenta con esta distribución de competencias es que en México, al depender la Inspección de gobiernos diferentes, que tienen interpretaciones distintas y que se reflejan en las estrategias implementadas, existe una falta de coordinación y cooperación institucional (es lo que sucede con la Inspección Local del Distrito Federal y la Inspección Federal), que conduce a una falta de eficacia en las funciones de inspección. Además, en materia federal se observa también una división técnica de las responsabilidades de inspección, pues la vigilancia de normas laborales en el ámbito federal corresponde a la IFT, pero lo referente a seguridad e higiene queda a cargo de la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo cual genera mayores dificultades.

En general, la falta de acuerdos y claridad en la competencia de ambas jurisdicciones (Local y Federal) resulta en un desaprovechamiento de recursos, que de por sí son escasos, tal y como se menciona más adelante.

⁵⁰ En un encuentro internacional organizado por la Inspección Federal del Trabajo en México: "Primer Congreso Internacional de la Inspección del Trabajo" que se llevó a cabo los días 9 y 10 de septiembre del 2004, una de las mesas centrales fue la denominada "El Federalismo en México", en ella hubo coincidencia por los directores de inspección de todas las delegaciones federales del país en que uno de los principales problemas de diseño en materia de inspección, es la división de competencias.

⁵¹ Este problema no es exclusivo de México, se presenta en diversos países. Al respecto Von Richthofen (2003:228) propone que "Una de las reformas estructurales más urgentes es la integración de la inspección de la salud e higiene con la inspección de la seguridad y de las condiciones generales de trabajo en todos los países, pues no es lógico que las autoridades de inspección prediquen ante los empleadores la importancia de abordar la salud, la seguridad, la protección social de los trabajadores, la calidad y la eficiencia en el marco de una sola actividad de gestión integrada, cuando, a la hora de defender ese enfoque, esas mismas autoridades están sometidas a una división que carece de lógica".

b) El procedimiento de inspección

Otro problema de diseño, igualmente confuso, por lo que es necesario explicar a detalle, es el procedimiento de inspección. Este aspecto cobra relevancia para el sector de la construcción, en la medida en que la rapidez con que se lleve a cabo la inspección es fundamental cuando se trata de obras pequeñas y de corta duración. En otras palabras, si el proceso de inspección se ralentiza se tiene el riesgo de que la obra termine y no sea posible la inspección o no haya alguien a quien sancionar en caso de haberse detectado alguna anomalía. Este problema es común en este sector, según mencionaron los funcionarios entrevistados.

El procedimiento de inspección se especifica en el Reglamento General para la Inspección y Aplicación de Sanciones por Violaciones a la Legislación Laboral⁵². El objetivo de la creación de este reglamento (anteriormente no existía ninguno) fue vincular el proceso de inspección con el proceso sancionador, dar congruencia a los procedimientos administrativos, así como ofrecer mayor transparencia y mayor certeza jurídica en las funciones de inspección y sanción (Salazar y Márquez, 2000). Este reglamento entró en vigor en 1998; sin embargo, es a partir del 2001 cuando se empieza a aplicar en el Distrito Federal.

Como se puede observar en el esquema No.11 (al final del capítulo), en el proceso de inspección intervienen las dos Subdirecciones de la Inspección, pasando por el visto bueno del Director de la DGTyPS y del Director de la ILTDF. El objetivo de dicha estrategia es evitar prácticas de corrupción. Sin embargo, el costo generado por la incorporación de este doble filtro ha sido la ampliación del tiempo que se requiere para llevar a efecto las etapas que componen el proceso de inspección.

Los tiempos que señala el esquema son los que establece el reglamento. Sin embargo, deben considerarse los retrasos que pueden surgir debido a imprevistos en alguno de los pasos que componen las etapas. De acuerdo a la opinión de los funcionarios entrevistados, los principales cuellos de botella de este proceso de inspección tienen que ver con la posibilidad de que los empleadores “jueguen con los tiempos”, retardando alguno de los pasos. Es lo que sucede, por

⁵² El reglamento aplica tanto al ámbito local como federal.

ejemplo, en la elaboración de actas, ya que de presentarse errores en el formato, se retrasa todo el proceso inspectivo. Al respecto, los inspectores pueden intencionalmente cometer errores en el acta (por ejemplo escribiendo la fecha o la dirección errónea), obligando a generar la elaboración de una nueva acta de inspección, lo que le brinda un margen de tiempo al empleador para corregir su falta y/o para recabar la información necesaria. Algunos de los errores que se cometen en las actas han sido calificados como ‘actos corruptos’, suponiéndose el posible acuerdo que puede establecerse entre el inspector y el empleador. Estas prácticas de corrupción han sido identificadas por funcionarios de la Inspección del Trabajo al momento de analizar los expedientes⁵³.

Por otro lado, aunque el propio Director de Inspección debe revisar cada uno de los expedientes, con la finalidad de corroborar que no existan errores en las actas, dicha actividad se ve limitada pues no cuenta con personal que lo auxilie. Después del visto bueno del Director de Inspección, la Dirección General de Trabajo y Previsión Social también debe examinar cada uno de los expedientes. Al momento de hacer el trabajo de campo, en esa Dirección había tres empleados para apoyar esta actividad. Es en esta revisión así como en la detección de errores cuando el proceso de inspección se detiene, pues se debe reelaborar el acta y de ser necesario empezar un nuevo proceso de inspección, lo cual suele demorar varios meses o incluso años.

Tanto el complejo proceso de inspección como la falta de recursos humanos (que más adelante veremos) tienen efectos negativos, particularmente cuando se trata de inspecciones a micro y pequeñas empresas, pues de acuerdo a lo que manifestaron los funcionarios entrevistados, este tipo de empresas constantemente desaparecen, cambian de lugar y de denominación social. Los propios inspectores tienen identificados a esos sectores a los cuales les llaman ‘golondrinos’. Uno de ellos es el de la construcción. Además, las inspecciones de tipo ordinario (que son las que más realizan) sólo se llevan a cabo en las empresas registradas (formales) ante el Seguro Social, situación que complica todavía más la posible visita de un inspector a una obra pequeña que, por lo general, no está registrada.

En suma, el efecto de la lentitud en el proceso inspectivo resulta en una falta de continuidad, lo que en última instancia genera que los expedientes se ‘archiven’. Evidencia al respecto surge de

⁵³ Incluso hay casos de inspectores que se encuentran en litigio por estos actos corruptos. No obstante, de acuerdo a lo que el Director de la Inspección mencionó en la entrevista, comprobar la corrupción es difícil, en tanto se requiere de la denuncia del propio empleador, lo que no va a suceder siendo él el principal beneficiado.

una anterior revisión de expedientes de inspección que hice en la ILTDF en el año 2004. De los 10 expedientes revisados, todos del sector de la construcción, a ninguno se le dio continuidad. Las inspecciones iniciaron entre agosto y septiembre de 2002, para marzo del 2003 no tenían resolución y para principios del 2004 caducaron por falta de seguimiento⁵⁴. Este problema prevalece actualmente. De las 27 inspecciones realizadas al sector de la construcción en el 2008, para el primer semestre del 2009 todavía no tenían resolución. Al respecto, funcionarios de esta institución mencionaron:

“Los expedientes se detienen por falta de personal, no se les da continuidad a menos que alguna de las partes lo exija y obviamente el empleador no va a presionar (...) a veces, para que no caduquen modificamos las fechas, hacemos ‘trampitas’ pues nosotros no podemos decir que no avanzamos por falta de personal y por la carga de trabajo, eso no es excusa (...) de todas maneras las inspecciones se terminan caducando”.

Cabe señalar aquí que de las 27 inspecciones realizadas en el 2008 en el sector de la construcción, 25 de ellas se referían a la falta de pago de utilidades y las otras 2 a la falta de contrato individual de trabajo, falta de pago de horas extras y al no registro en el seguro social. Por otro lado, 22 de estas inspecciones fueron ordinarias, referidas al seguimiento que le da la Inspección a las empresas que tiene registradas. Las otras 5 fueron extraordinarias, esto es, que se originaron por denuncia directa de algún trabajador.

c) Falta de anonimato en caso de denuncia

Otro problema de diseño es que no existe garantía de anonimato cuando el trabajador acude a la Inspección a emitir alguna queja. Cuando se trata de inspecciones extraordinarias el reglamento de inspección no tiene una norma precisa sobre esto, por lo que los funcionarios deciden qué estrategia seguir. Este es un tema al que no se ha llegado a ningún acuerdo a nivel nacional, pues

⁵⁴ Las razones que en aquél entonces señalaron los funcionarios de la ILTDF fue la falta de recursos y los filtros por los que debe pasar el proceso de inspección. Cabe señalar que conforme a la Ley de Procedimiento Administrativo, en su artículo 13, se establece que las inspecciones se realizarán con intervalos mínimos de seis meses, plazo que podrá ampliarse o disminuirse, tomando en consideración los antecedentes de los centros de trabajo correspondientes. En la práctica, si la Inspección no se realiza en ese lapso de tiempo entonces el expediente caduca y se envía al archivo. En los casos de las sanciones, en el artículo 138 de esa misma normativa, se establece que la facultad de la autoridad para imponer sanciones administrativas caduca en cinco años.

algunas Inspecciones tanto locales como federales sí mantienen el anonimato, pero en el caso de la ILTDF el trabajador queda desamparado, pues el empleador o su representante pueden conocer, a través del expediente, el nombre del trabajador que emitió la denuncia. Al respecto, existen argumentos contrastantes, pues mientras para el ex Director de esta dependencia esto representa un problema grave en tanto genera represalias para el trabajador⁵⁵, para los actuales funcionarios:

“La garantía se debe cumplir en ambas partes. Nosotros, de acuerdo con la reglamentación que marcan los procedimientos administrativos no podemos negarle los derechos a ambas partes, si el trabajador viene a denunciar, tomamos nota de eso, pero si el acusado exige información, nosotros no se la podemos negar. Por tanto no creo que esto sea un problema. Problema sería si violáramos la ley, en materia de no garantizar la información a la parte acusada” (Entrevista con el Director y con el Jefe de inspectores de la ILTDF).

Cabe señalar que la Inspección no garantiza que no haya represalias para el trabajador. De acuerdo con lo que se dijo en entrevista con funcionarios de esta institución, la Inspección no cuenta con recursos para hacerlo y sobre todo, no tiene la facultad legal. Argumentaron que en todo caso, si se llegara a despedir al trabajador, es a la Junta de Conciliación a quien corresponde resolver el conflicto.

d) Previo aviso de inspección

El previo aviso de inspección es otro de los problemas de diseño. De acuerdo con el Reglamento de Inspección, se le debe notificar al empleador el día en que se realizará la inspección, sean estas ordinarias o extraordinarias. Esta norma, cuando se trata de inspecciones extraordinarias, es uno de los principales obstáculos para detectar violaciones a los derechos laborales, ya que otorga al empleador el tiempo suficiente para encubrir irregularidades en el centro de trabajo. Con esta norma simplemente se les pone en aviso a los empleadores, quienes procuran ‘disfrazar’ las

⁵⁵ Entrevista con el Lic. Noé Figueroa, Director de la Inspección Local del Trabajo del Distrito Federal, en el periodo de 2004-2006.

mayores violaciones posibles, por ejemplo, escondiendo a menores, como sucede en las obras de construcción:

“Lo bueno que el ingeniero ahorita tiene a mi hijo. También me ayudó a meter a mi nieta. Me daba risa que luego corrían a esconderse cuando venían los del seguro, todos los chavitos se escondían. A los chiquitos los meten porque trabajan, tienen más fuerza, los ponen a hacer de todo”. (Entrevista con María Inés, trabajadora en una de las obras que estudiamos)

Si bien los funcionarios han reconocido que es un problema, también señalan que dado que el reglamento lo establece, ellos deben seguir la norma.

e) Sanciones

Uno de los ámbitos que resulta ser un incentivo de incumplimiento para el empleador, es el monto de las sanciones en caso de detectarse violación de derechos laborales. Las sanciones tienen como unidad de medida el salario mínimo, el rango de la multa oscila entre 15 (como mínimo) y 315 (como máximo) veces el salario mínimo. En materia de reparto de utilidades, el empleador debe pagar además de la sanción a la que se hizo acreedor, la cantidad que evadió.

Dos son los problemas centrales que se derivan del monto de las sanciones. El primero tiene que ver con que al haber caído el salario mínimo en más del 70% en los últimos 20 años, disminuye drásticamente el costo del incumplimiento. Ejemplo de ello son las sanciones por falta de pago de utilidades, las cuales desde la perspectiva de los funcionarios de la Inspección, suelen ser 'ridículas', pues contrastando la cantidad que el empleador no pagó a sus trabajadores, con la multa a la que se hizo acreedor, esta última termina siendo mínima. Por ejemplo, en la revisión de expedientes que elaboré en el 2004, se encontró el caso de un empleador de la construcción que evadió el pago de utilidades a sus trabajadores por una cantidad que ascendía en total a más de un millón de pesos, se le impuso como multa el pago de \$12,729.30, que equivale tan sólo al 1% de lo que dejó de pagar.

El segundo problema se refiere al establecimiento de rangos máximos y mínimos según el tipo de infracción, lo cual brinda un amplio margen de discrecionalidad por parte de las autoridades del trabajo, quienes son las que deben determinar el monto de éstas⁵⁶.

Además, la inspección sólo se encarga de emitir las sanciones, pero hacerlas efectivas corresponde a la oficina de Hacienda del Distrito Federal. En ese sentido no existen incentivos en la ILTDF para desempeñar la labor de fiscalización y sanción, en tanto la cantidad recabada de las multas no se destina a la Inspección, sino son para el beneficio fiscal del gobierno del Distrito Federal. Tampoco existen incentivos para los inspectores pues la mayor eficiencia de su trabajo no se traduce en un mejor ingreso⁵⁷.

Finalmente, cabe señalar que dado que el Reglamento de Inspección aplica para los ámbitos federal y local, los problemas que aquí hemos señalado, afectan a todas las Inspecciones del país⁵⁸.

2.2. Problemas de implementación

El principal problema de implementación de la ILTDF es la escasez de recursos humanos y económicos. En el 2009 la ILTDF sólo contaba con 29 inspectores, de los cuales 18 se dedican a la práctica de inspección. Las consecuencias de este limitado número de inspectores es la nula cobertura que logra tener la inspección local. Se tiene registrado un padrón de aproximadamente 140 mil empresas (registro que es el mismo desde el 2001), de estas empresas sólo se inspeccionaron 1,573, lo que representa una cobertura de apenas el 1%. Un inspector fiscaliza aproximadamente 7 empresas por mes. Este problema se acentúa en el sector de la construcción. En primer lugar, la ILTDF no cuenta con un padrón de empresas de este sector. En segundo lugar, dado que la mayoría de obras son micro y no están registradas en el IMSS, se vuelven 'invisibles'

⁵⁶ En los criterios de determinación de las multas se deben considerar, por un lado, lo que se estipula en diversos cuerpos legales, y por el otro, los que establece el Reglamento de Sanciones de la Legislación Laboral. Estos son: a) el carácter intencional o no de la acción y omisión constitutiva de la infracción; b) la gravedad de la Infracción; c) los daños que se hubieren producido o puedan producirse; d) la capacidad económica del infractor, y e) la reincidencia del infractor.

⁵⁷ En Brasil por ejemplo, por cada inspección que se realice se incrementa el salario integrado del inspector. Sin embargo se presenta un problema, pues dado que este sistema de incentivos se determina por el número de trabajadores atendidos y no por el número de empresas inspeccionadas, los inspectores privilegian las grandes empresas, ya que en ellas existen más trabajadores (Cardoso y Lage, 2006).

⁵⁸ Para una visión más amplia de cómo funciona la inspección a nivel Federal y en otros estados, véase Bensusán 2006 y 2008.

para los inspectores. En tercer lugar, según se mencionó en entrevista con funcionarios, dada la concentración de micro y pequeñas empresas en este sector, se le ha restado importancia para inspeccionar y en su lugar han dado prioridad a otros sectores como el de servicios. De acuerdo con los datos proporcionados, en el 2008 sólo se realizaron 27 inspecciones a este sector.

El presupuesto otorgado a esta institución es otra dificultad que enfrenta esta instancia. Además, es un problema que prevalece desde hace más de diez años. Según informes del periodo 1997-1999 la ILTDF carecía de infraestructura técnica y contaba con muy poco apoyo de la Dirección General de Trabajo y Previsión Social (DGTyPS). Cabe señalar al respecto que la administración saliente, al darse cuenta que un partido de oposición había sido electo, aprobó para el ejercicio de 1998 una reducción presupuestal, que para el caso de la DGTyPS representó una disminución de más del 50% respecto al año anterior⁵⁹. Los años posteriores han seguido con contracciones en el presupuesto, así por ejemplo, para el 2004 el presupuesto asignado correspondía apenas a la quinta parte de lo otorgado en 1994.

La reducción del presupuesto se refleja en la escasez de recursos materiales, que en algunos años generó que ni siquiera se tuviera presupuesto para comprar timbres postales (que se requerían para enviar las notificaciones de inspección).

La consecuencia de esta escasez de recursos es la falta de continuidad a los expedientes y que la capacidad de detección sea prácticamente nula. El desconocimiento de la existencia de la Inspección del Trabajo, por parte de los trabajadores, es resultado también de este débil funcionamiento. Sólo tres de los 43 trabajadores entrevistados sabían de la existencia de la Inspección del Trabajo, pero porque han recibido instrucciones de esconder a los menores de edad cuando acuda un inspector a la obra.

En términos generales, la Inspección del Trabajo es una instancia ausente para todos los trabajadores, pero lo es todavía más para sectores de actividad como el de la construcción, porque la gran mayoría de las obras son micro y pequeñas y no están registradas, lo que las vuelve

⁵⁹ Diagnóstico a diciembre de 1997" Dirección General de Trabajo y Previsión Social. *Informe de Gestión 1997-2000*. Ciudad de México.

“invisibles” para la Inspección⁶⁰. La única forma de detectar violaciones en estas obras sería mediante denuncia del trabajador, situación que no sucede con frecuencia, dado el desconocimiento de la existencia de esta instancia y porque la naturaleza de las relaciones laborales en las micro empresas opera con una lógica que no concibe la denuncia hacia el patrón.

En última instancia, en caso de que un trabajador se animara a denunciar, tendría mayores repercusiones en la medida en que no tiene garantía de anonimato y que el patrón puede tomar represalias.

3. Costos de incumplimiento: el desempeño de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

La desprotección para el trabajador de la construcción continúa aún cuando la relación laboral termina. Si el trabajador es despedido de manera arbitraria y decide presentar una denuncia, es la Junta Local de Conciliación y Arbitraje (en el caso que estudiamos se refiere a la del Distrito Federal, JLCyADF) la instancia encargada de emitir una resolución. Esta instancia se distingue por su parcialidad –dada su estructura orgánica- y por la presencia de prácticas corruptas. Ambos problemas tienen incidencia en la forma en que se resuelven los conflictos laborales, los cuales se resuelven más por “la costumbre” que por lo que se establece en la legislación. Los resultados que presentamos en este apartado estarían sustentando el argumento de que la dualidad entre normas inadecuadas y prácticas informales ha generado un débil sistema de protección institucional, que afecta en mayor medida a los trabajadores con inestabilidad laboral, como el de la construcción.

⁶⁰ Estudios en otros países han mostrado que en general existe mayor vigilancia en las grandes empresas de construcción, por ser más visibles. En Brasil por ejemplo, Cardoso y Lage (2006) señalan que en una escala de 0 al 100 la posibilidad de inspeccionar una obra de gran envergadura es de 100 (si hubo denuncia), pero que esta escala irá disminuyendo conforme disminuya el tamaño de la obra y la visibilidad social.

3.1. Problemas de diseño

a) Tripartismo y falta de autonomía

Las funciones de las JCyA son dirimir los conflictos individuales y colectivos que se presenten entre el trabajo y el capital. Asimismo, le corresponde la determinación de la legalidad de los emplazamientos a huelga y la vigilancia del cumplimiento de diversos requisitos legales específicos respecto a los contratos colectivos de trabajo, las condiciones laborales, los salarios mínimos, etc. También tiene la facultad de investigar y aprobar las peticiones presentadas por una empresa para modificar los contratos, reducir los sueldos o hacer recortes de personal, cuando la situación económica amenaza la viabilidad de la empresa. En las industrias de jurisdicción local, las JCyA son responsables del registro de los sindicatos. Tanto en el ámbito federal como en el local, las Juntas constituyen los principales canales para resolver los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Ejercen funciones jurisdiccionales idénticas a las del poder judicial, sin pertenecer a éste, gozando de autonomía en su función jurisdiccional, pero no en la administración, control y ejercicio de su presupuesto, al carecer de patrimonio propio. Lo anterior ha dado lugar no sólo a una confusión jurídica sobre la naturaleza del organismo, sino también a una inercia histórica que la ha colocado en una abierta desventaja por la escasez de recursos humanos y materiales de que dispone y que no son suficientes para atender el cúmulo de trámites y juicios que recibe, propiciando a lo largo de los años un ambiente de carencias, exceso de trabajo y corrupción.

El funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje se rige por la LFT y por un Reglamento Interior. Las JCyA tienen dos ámbitos de competencia: el de las industrias de jurisdicción federal, que están bajo la supervisión directa del gobierno federal en virtud de su tamaño, importancia estratégica para la economía o naturaleza especial; y el de las actividades económicas de jurisdicción local, aquellas en las que los gobiernos estatales son responsables de hacer cumplir la Ley Federal del Trabajo, como es el caso de la industria de la construcción.

Están integradas de manera tripartita por un presidente, que es el representante del gobierno y por representantes del trabajo y del capital. El carácter tripartista de esta institución ha sido uno de los principales problemas de diseño identificado por especialistas en materia laboral. De

acuerdo con De Buen (2000) la integración tripartita de las juntas presenta problemas en tanto los representantes de los trabajadores no los representan a ellos sino a las centrales obreras y éstas son corporativas⁶¹. La representación obrera es "inútil" ya que vota a favor de su sector y quien decide, finalmente, es el representante del gobierno. En ese sentido, la dependencia de las juntas a los poderes ejecutivos es el principal problema de diseño, pues sus resoluciones estarán siempre, de manera preferente, al servicio del Estado o de los intereses que lo afecten (De Buen, 2000:255).

Tanto el tripartismo como la falta de autonomía de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, por su absoluta dependencia de los poderes ejecutivos, federal y locales, por la vía del nombramiento y por la vía del presupuesto, son dos problemas de diseño que inciden en su desempeño, y que han generado una discusión sobre la necesidad de reformar su estructura e integración. Un especialista laboral y abogado litigante argumentó al respecto:

“Las juntas de conciliación han sido instituciones que nacieron perversas y se han desarrollado perversas en toda su historia, cuando se crean no se tenía claridad en relación a lo que se estaba gestando (...) La junta ha actuado más como un mercado, en donde unos llegan a comprar y otros llegan a vender. A nadie le preocupa la equidad, la justicia, los derechos laborales (...) por lo tanto las Juntas no funcionan para el objeto que se supone tuvieron que haber sido creadas (...) aunque sí funcionan para los intereses del gobierno, pero no para los trabajadores. Precisamente el tripartismo es el mecanismo ideal para controlar a los trabajadores para que caminen dentro de ciertas reglas del juego. Por ello, este tema no se ha reformado, pues tiene que ver con la política de

⁶¹ El corporativismo mexicano se ha caracterizado por la escasa democracia en los sindicatos, en la medida en que su función de representación de intereses se encuentra subordinada a sus funciones político estatales. Por otro lado, este corporativismo ha establecido entre liderazgo y base trabajadora relaciones de intercambio y un sistema de premios y castigos que, con su persistencia durante más de 60 años, ha conformado una parte de la cultura obrera. Esta forma de corporativismo formó parte del Modelo de Sustitución de Importaciones, desde el momento en que garantizó paz social, tranquilidad laboral y votantes para el PRI. El modelo de Sustitución de Importaciones entró en crisis a principios de los ochenta, lo que implicó tensiones importantes, pero no por ello la desaparición de este sistema sindical. En efecto, aunque actualmente la figura presidencial se encuentra debilitada (en el viejo corporativismo la figura del Presidente de la República era la institución principal), el corporativismo sobrevive gracias a las redes tejidas tiempo atrás entre líderes sindicales funcionarios del gobierno y empresarios a nivel micro y meso (De la Garza, 2003).

gobierno". (Entrevista con el Dr. Alfonso Bouzas, especialista en temas laborales y abogado litigante).

Este problema se hace más evidente en lo que se refiere a conflictos colectivos y a registro sindical. No obstante los vicios que se han generado, sobre todo en términos de prácticas corruptas, que más adelante analizamos, afecta también las resoluciones en materia individual. Pues, tal y como menciona Bensusán (2000, 2006 y 2010), la *flexibilidad corporativa* no solamente cobijó ampliamente la precariedad laboral, sino que pervirtió por completo el sistema de representación de intereses de los trabajadores, quienes al momento en que se toman decisiones que los afectan, son los únicos que, paradójicamente, no tienen voz.

Finalmente, en lo que se refiere a su estructura interna, es importante precisar que la JLCyADF se encuentra dividida en 15 "Juntas Especiales". A cada Junta Especial le corresponde resolver demandas según la rama de actividad que le concierna. Al momento de hacer el trabajo de campo, en las Juntas 13 y 14 se resolvían los casos de trabajadores de la construcción.

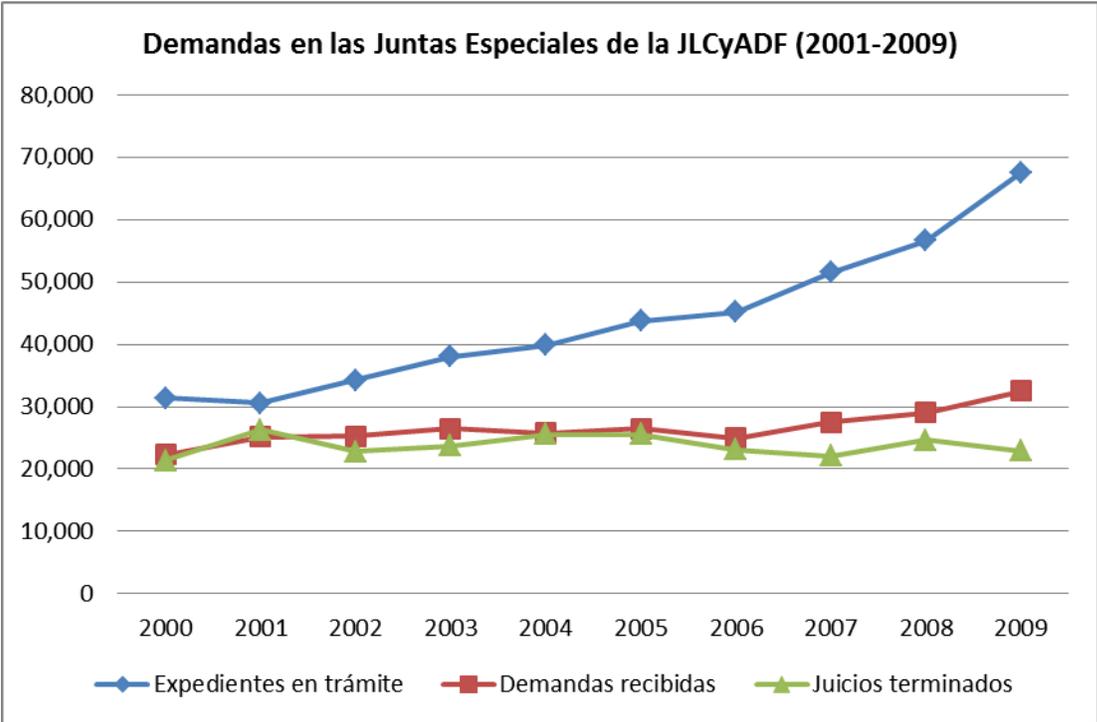
3.2. Problemas de implementación

a) Escasez de recursos materiales y humanos

Uno de los indicadores más importantes del interés del gobierno en la efectividad de las normas laborales, es el presupuesto asignado a las instancias laborales. La JLCyADF, también presenta problemas con el presupuesto que recibe anualmente. En efecto, de acuerdo con el Informe de Labores del 2009, la JLCyADF recibió un presupuesto de \$256,878,515.00 y el requerido para operar –de acuerdo a cálculos de la misma institución- era de \$288,304,630.00, por lo que se llegó a un acuerdo con la Secretaría de Finanzas y, mediante modificaciones en el calendario financiero, se logró ajustar el presupuesto, pero sin alcanzar a cubrir por completo lo solicitado (con los ajustes se alcanzó un presupuesto de \$285,635,678.16).

Para los funcionarios de esta instancia los recursos siguen siendo insuficientes en la medida en que no permiten contratar más personal jurídico y administrativo que contribuya a disminuir los expedientes acumulados. Al respecto cabe precisar que el 87% del presupuesto se destina al pago de nómina. Hubo coincidencia en que la prolongación en el tiempo entre una audiencia y otra (que puede demorar hasta 6 meses) se debe a las cargas del trabajo y al escaso personal asignado para notificar. Además, es una de las causas principales del gran número de expedientes en trámite. De acuerdo con información de esta institución, históricamente ha prevalecido un desfase entre los juicios terminados y las demandas recibidas, situación que ha generado que en los últimos años los expedientes que aún siguen sin resolver se hayan incrementado considerablemente, tal y como se muestra en la gráfica siguiente.

Gráfica No. 2



Fuente: Informe de labores de la JLCyADF, varios años.

Nota: Las Juntas Especiales resuelven los conflictos individuales

Más adelante veremos que uno de los principales efectos del exceso de trabajo y la escasez de recursos humanos es la forma en que se resuelven los juicios. La estrategia implementada por esta institución ha sido resolver vía conciliación, no obstante los términos en los que se plantea esta resolución coloca en desventaja al trabajador.

b) Corrupción

La presencia de prácticas corruptas en la JLCyADF fue uno de los temas que sobresalieron durante las entrevistas con funcionarios, abogados y especialistas laborales. Este tema es central para entender la dinámica de las instituciones laborales en México, pues en la JLCyA prevalecen prácticas arraigadas y reproducidas por todos y que tienen un gran peso en la explicación de por qué estas instancias no representan a los trabajadores y por qué le ofrecen al patrón mayores garantías en la violación de los derechos laborales.

La justicia laboral en México se desarrolla mediante prácticas corruptas, en las que 'el mayor postor' –que casi siempre es el patrón- tiene ventaja. El derecho laboral aparece como un modelo paralelo que no es considerado, a menos que el trabajador esté dispuesto a llevar un juicio largo, cansado y burocrático; situación que el trabajador de la construcción difícilmente aceptará, sobre todo porque la gran parte de estos trabajadores labora en unidades productivas pequeñas. Como mencionó uno de los abogados entrevistados: “si nos vamos a juicio, al rato la empresa desaparece y no tenemos a quién cobrarle”.

Una de las principales prácticas es el 'arreglo' informal que se establece entre los abogados de las dos partes (patrón-trabajador), del cual el trabajador no tiene conocimiento. Los funcionarios de esta institución identificaron al "coyotaje" como la principal causa de que se den este tipo de arreglos. Cuando hablan de "coyotes" se refieren a los pseudoabogados que se encuentran afuera de las oficinas de la JLCyADF tratando de interceptar a los trabajadores que van a presentar alguna demanda; obtienen ventaja del desconocimiento del trabajador y logran llevar el juicio sin interesarles la forma de resolución, preocupándose únicamente de la ganancia que obtendrán al final. La forma en que actúan es hablando con el abogado de la parte acusada y 'negocian' lo que el patrón está dispuesto a pagar, llegando con ello a un acuerdo y formalizándolo mediante la conciliación en la Junta. Al final, del pago que el trabajador reciba, el abogado obtiene el 40%. Se mencionó que la mayoría de veces no se llega a la instancia de conciliación, el acuerdo lo hacen “por fuera”. Ésta es una de las razones que explica el gran número de juicios que no tienen seguimiento y que se envían al archivo por inactividad (29% en el 2009). Situación que a su vez es común en el sector de la construcción, pues los abogados argumentan que al tratarse de un sector

que está concentrado en micro empresas, lo más conveniente es: “conciliar o llegar a un acuerdo rápido con el patrón, sino luego no hay a quién cobrarle”. El trabajador quien por un lado no tiene conocimiento de sus derechos y por otro desconfía del desempeño de la JLCyADF, acepta el acuerdo de su abogado.

Otra práctica muy arraigada consiste en el pago de una "ayuda" a la secretaria que se encarga de capturar las actas. Dicha "ayuda" oscila entre \$20 y \$50 por acta (algunos litigantes argumentaron que a veces puede ser más, dependiendo el juicio). La manera en que la secretaria puede entorpecer el proceso de una demanda es cometiendo errores en la escritura del oficio, lo cual origina que el litigante deba regresar a que se elabore de nuevo. Esta práctica fue descrita por todos los litigantes entrevistados quienes además mencionaron que se sienten obligados a participar en ellas.

La actividad de los actuarios, particularmente la notificación domiciliar, también incide en la rapidez/lentitud de un juicio. Los abogados mencionaron que: “si se cumple con darles para su refresco el juicio se puede agilizar”, pues el actuario se encargará de que la notificación se entregue en el día y en el domicilio indicado. El pago a los notificadores oscila entre \$50 y \$80. Esto funciona cuando se trata de un ‘arreglo’ con los abogados de la parte obrera. Los actuarios también pueden llegar a un ‘arreglo’ con los abogados de la parte patronal. Por ejemplo, a cambio de un pago, aplazan la notificación argumentando que la dirección era errónea o que no la ubicaron y así el juicio se puede ir prolongando.

Finalmente, en su expresión más burda de la resolución de juicios laborales, una práctica común en la Junta de Conciliación del Distrito Federal es la presencia de grupos de golpeadores que ‘se rentan’ para atemorizar a la parte acusadora⁶². Uno de los abogados laborales entrevistado mencionó lo siguiente:

⁶² No existen estudios sobre esta práctica, pero la información periodística puede dar cuenta de ello. Al respecto véase:
<http://www.reforma.com/ciudad/articulo/599/1197523/default.asp?PlazaConsulta=reforma&DirCobertura&TipoCob=0>
http://www.telediccion.com.mx/artman2/publish/gobiernodeldistritofederal/ACECHAN_GOLPEADORES_A_LA_JUNTA_DEL_DF_printer.shtml

“Cuando llevas un juicio difícil te tienes que cuidar. A abogados de mi despacho los han golpeado y nosotros sabemos quiénes los mandaron, pero no se puede hacer nada. Yo, en varias ocasiones me he tenido que salir a escondidas, le he tenido que pedir al presidente de la Junta que me ayude a salir, que sé que me están esperando afuera. Vivimos con temor, porque saben nuestro domicilio (...) Los golpeadores entran a la Junta, mientras estamos en audiencia ellos están afuera (de la oficina de audiencia), amenazándote con la mirada. La gente los tiene bien ubicados, los presidentes de la Junta, todos sabemos quiénes son los golpeadores”. (Abogado litigante de la parte obrera)

Desde la perspectiva de los litigantes entrevistados, las prácticas descritas están muy arraigadas en esta instancia y no se combaten aún cuando son del conocimiento de las autoridades. Por el contrario, todos los litigantes "deben" participar en ellas para evitar las prolongación de sus juicios:

“Desafortunadamente se ha creado una dinámica en la Junta que hace que aunque uno no quiera le tiene que entrar, si no, uno ya sabe a lo que se atiene. La dádiva es una práctica muy común en la Junta, y como uno está en este sector pues prácticamente uno ve todos los días a la secretaria, a los actuarios, entonces esto genera ciertas cercanías, ciertos arreglos con estos sujetos. Esto va generando ciertas reglas de trato. Uno sabe que la secretaria gana mal, entonces uno tiene que dar los \$20 como abogado del trabajador, entonces la secretaria espera que el de la parte del patrón le dé no menos de \$40. Si uno no le da esa dádiva entonces ella te dice ‘no me pidas mañana que me apure en tu caso’ (...) el abogado del patrón casi siempre otorga más, por eso el abogado del trabajador tiene que estar muy atento a lo que escribe la secretaria, porque puede tener errores (a propósito) que te entorpece tu juicio”. (Entrevista con Lic. Patricia Juan Pineda, abogada de la parte obrera)

En entrevista con un alto funcionario de esta institución (quien pidió anonimato), se argumentó que estas prácticas “las heredaron del viejo sistema” y

“ha sido difícil combatirlas porque están arraigadas en los abogados y en el personal de la Junta, quienes además cuentan con la protección de un sindicato igualmente corrupto (SUTGDF). En última instancia lo prioritario es sacar el trabajo que se acumula día con día”.

Son diversos los autores que han mencionado –sin profundizar en su análisis– las prácticas informales que prevalecen en la Junta de Conciliación, no sólo en materia de derechos individuales sino también en asuntos colectivos, el cual, por tratarse de sindicatos y contratos colectivos presentan otro nivel de corrupción (Bouzas, 2009; Correas 2003; Bensusán, 2006). Finalmente, hay coincidencia en que son prácticas en las que tanto autoridades laborales como abogados están inmersos, por lo que se debería entender como una forma de “colusión” para violar la legalidad (Bensusán, 2010).

3.3. La conciliación como medida para agilizar los juicios

Frente al exceso de trabajo y carencia de recursos que presenta la JLCyADF, una de las principales estrategias que se han adoptado para disminuir los expedientes en trámite y para evitar el rezago, ha sido la resolución vía conciliación. Si bien la preeminencia de la conciliación es obligatoria, ésta se ha convertido en la principal forma de resolver los juicios, según se mencionó en entrevista con funcionarios. Sin embargo, la información estadística si bien corrobora que la vía conciliatoria es la más recurrente (49% en el 2009), también presenta un alto porcentaje el rubro de expedientes que se envían al archivo por inactividad, en el 2009 representaron un 29%. Para el caso de la construcción la tendencia es inversa. Ya mencionamos que es en las Juntas Especiales 13 y 14 en las que se resuelven los juicios presentados por los trabajadores de la construcción. Sumando la información de ambas Juntas, de los juicios terminados en el 2009, el 69% se envió a archivo por inactividad. Esto quiere decir que no se le dio seguimiento al juicio porque alguna de las partes no se presentó a las audiencias. De acuerdo con los titulares de las Juntas mencionadas, la mayoría de veces es el trabajador el que ya no se presenta, por ello asumen que “hay un arreglo por fuera entre los abogados”. Otra razón es que “la empresa desaparece, la obra se terminó de construir y

no hay manera de encontrar al patrón acusado”. Finalmente, como mencionaron algunos abogados, también existe la posibilidad de que el trabajador no se presente debido a la desconfianza que existe hacia esta institución y al tiempo que invierte a lo largo del juicio, situación que “desanima al trabajador”.

Siguiendo con las resoluciones de las Juntas 13 y 14, sólo un 5% de los juicios se resolvieron por laudo y un 34% vía conciliación. Si asumimos que la conciliación es la estrategia implementada por los funcionarios de la Junta, conviene entonces analizar en qué términos se resuelve.

En una investigación realizada en el 2005, elaboré una revisión de treinta expedientes de demandas presentadas por los trabajadores de la construcción. Lo que se buscó fue identificar el tiempo que se emplea en terminar un juicio y la resolución que se les da. Se tomaron en cuenta cuatro indicadores: motivo de la demanda, pliego petitorio, tiempo aproximado de la duración del juicio y resolución.

Las demandas que presente cualquier trabajador pueden originarse sobre todo por tres motivos: despido injustificado, aspectos propios de la relación individual o colectiva de trabajo, y el incumplimiento de prestaciones. Según los titulares de las Juntas Especiales que estudiamos, la gran mayoría de las demandas en el sector de la construcción se originan por despido injustificado. La revisión de expedientes mostró esa tendencia, 29 de las demandas se originaron por despido y sólo uno de los casos tuvo su origen en la falta de pago del seguro social.

Si bien es el despido el que tiene mayor incidencia, de éste se derivan otra serie de irregularidades, tal y como se muestra en los puntos petitorios de los expedientes revisados. De los 29 casos en los que se demanda despido injustificado los puntos petitorios fueron los siguientes:

- Indemnización
- Salarios caídos
- Prima de antigüedad
- Parte proporcional de Aguinaldo
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Tiempo extra
- Reparto de utilidades
- IMSS
- SAR
- INFONAVIT
- Nulidad de documentos

De estas peticiones resalta el rubro de “nulidad de documentos”, el cual no se relaciona con incumplimiento de la normatividad laboral. Este tema es importante pues muestra una práctica común en el sector de la construcción -aunque no exclusiva de éste-. Consiste en que el trabajador, para ingresar a una obra debe firmar hojas en blanco, mismas que sirven al empleador para demostrar que hubo renuncia, en caso de que el trabajador demande por despido⁶³.

El tiempo transcurrido desde la presentación de la demanda hasta la conciliación fue en promedio de nueve meses. De los expedientes revisados el tiempo máximo fue de 34 meses mientras que el mínimo fue de 4. Frente a la duración estimada de un juicio resuelto por laudo (que puede prolongarse incluso hasta más de cinco años, según mencionaron diversos abogados litigantes) la conciliación resulta un proceso ágil. Es en el proceso de notificación en el que se encontraron los mayores retrasos, situación que estaría confirmando las prácticas corruptas descritas anteriormente (por ejemplo. no hacer la notificación) así como la carga de trabajo.

Si bien la conciliación es una vía rápida para dar solución a las demandas presentadas por el trabajador de la construcción, ésta no hace efectivas las normas laborales. En la práctica, la conciliación se resuelve por “la costumbre” y no por lo que establece la Ley en materia de indemnización (véase cuadro No. 2 de este capítulo). Además, aunque en la Ley Federal del Trabajo se establece la conciliación como un proceso que deben plantear los funcionarios de la Junta antes de llegar al laudo, no se aclara cómo llevarla a cabo ni en qué términos debe resolverse. Como menciona Correa (2007) esto genera que la conciliación quede sujeta al poder de negociación que existe entre los actores del conflicto laboral y a la discrecionalidad de los funcionarios.

De acuerdo con lo que observamos y con lo que se dijo en entrevista con funcionarios y abogados, la conciliación se resuelve mediante el pago de “mes y medio y prestaciones” aún cuando la Ley

⁶³ La mayoría de trabajadores entrevistados, sobre todo los albañiles, ladrilleros y carpinteros de obra negra, mencionaron que en varias ocasiones han firmado hojas en blanco cuando han ingresado a alguna obra, de hecho el contratista con el que llevan varios años trabajando les hizo esa solicitud. Ellos asumen que es una condición para obtener el empleo y también saben que se trata de una protección para el patrón. Los otros trabajadores (electricistas, plomeros, carpinteros de obra blanca) mencionaron que su patrón –en este caso el ingeniero o el contratista- no les hizo esa solicitud, pero algunos de ellos en ocasiones sí han tenido que entregar al contratista hojas firmadas en blanco.

establece otras cantidades dependiendo el tipo de contrato –determinado o indeterminado- y el tiempo laborado. Los funcionarios entrevistados señalaron que ese pago es la base, que “es difícil obtener más del patrón”, así que la única opción es llegar a ese acuerdo que “es costumbre entre todos”. Incluso un funcionario afirmó que dado que ambas partes (patrón-trabajador) “deben irse satisfechas, llegar a ese término medio es el mejor arreglo”.

La consecuencia de este tipo de prácticas genera contradicciones. Por un lado, la indemnización que recibe el trabajador se aleja de lo que la Ley establece, y también se reduce por el pago de honorarios a su abogado, que corresponde al 40% de lo que reciba el trabajador. Por otro lado, el conjunto de vicios que presenta la JLCyADF, en este caso “resolver por la costumbre”, ha generado también prácticas perversas por parte de algunos trabajadores de la construcción, quienes en complicidad con pseudoabogados demandan o extorsionan a sus patrones y dado que la Junta resuelve bajo el criterio de “mes y medio prestaciones” y no investiga a fondo si hubo o no violaciones de derechos, el trabajador y su abogado obtienen algún beneficio. Incluso los funcionarios mencionaron que existen casos de trabajadores que tienen al mismo tiempo más de diez demandas divididas en las distintas Juntas Especiales. Identificar cuántas de las demandas presentadas por el trabajador de la construcción son legítimas o no es una tarea complicada, por lo que este tema sólo se exploró en entrevistas. Al respecto, hubo coincidencia entre abogados, funcionarios y contratistas entrevistados, de que estos casos son excepcionales.

En general, con la conciliación el trabajador queda en desventaja. Si se pretende que se haga un cabal cumplimiento de derechos, entonces se tendría que seguir un largo proceso de laudo, lo cual dado el tiempo requerido, es una alternativa desfavorable para el trabajador de la construcción.

De acuerdo con los expedientes revisados, los términos de la resolución vía conciliación son los siguientes:

- Pago de mes y medio y prestaciones
- Renuncia por parte del trabajador a los salarios caídos
- Término de la relación laboral por mutuo acuerdo
- Aceptación por parte del trabajador de que el empleador siempre cumplió con las obligaciones laborales que establece la Ley
- El trabajador se desiste de la demanda
- Pago de una "gratificación" por los servicios prestados.

De esta resolución resaltan dos temas importantes que no sólo contradicen los puntos petitorios por los que inició la demanda, sino que colocan en desventaja al trabajador y le brinda garantías al empleador. Primero, el trabajador renuncia a sus derechos y acepta que no fue despedido, sino que fue una resolución de mutuo acuerdo. Segundo, se garantiza que el empleador siempre cumplió con las obligaciones que establece la legislación y que incluso está siendo generoso al pagar una “gratificación” al trabajador por los servicios prestados. Es decir, en ninguna parte se establece que el patrón hace pago de una indemnización por haber violado los derechos laborales. Al respecto, (Correa, 2007:8) al estudiar el funcionamiento de la JLCyA en Puebla encontró resultados semejantes a los que aquí se presentan, sosteniendo que “esto además de ser una violación a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo, está creando una normatividad paralela a la existente, para lo cual la Junta no tiene facultad (...) y en ninguna legislación se establece que en caso de conciliación los derechos de los trabajadores son renunciables a favor del patrón”. Este problema es de gran relevancia porque muestra la manera en que las prácticas se superponen a lo que las reglas formales establecen y moldea a su vez los comportamientos de los actores involucrados en el tema; revela, además, que en los hechos existe una gran flexibilidad de las normas laborales y que se ha ido legitimando y reproduciendo por todos:

“La conciliación es una práctica que todo mundo reproduce y se da por hecho. Es una idea absurda de la implantación de la conciliación, como te dije, lo hicieron como mercado y en esa lógica entonces se piensa que a cada parte le debe corresponder la mitad, de tal forma que al trabajador más que ofrecérsele la indemnización se le ofrece el mes y medio y prestaciones, y si llega a repelar las autoridades se molestan con el trabajador que no acepte el mes y medio y de alguna manera no sólo presionan sino amenazan. Les dicen: ‘recuerda que yo voy a resolver, si no aceptas el mes y medio sólo recuerda que yo soy la autoridad y yo resuelvo’. Esta situación te engancha, entonces debes entrarle, si cuestionas te estigmatizas como abogado: ‘éste es el que no entiende, éste es el latoso, entonces friégalo, friégalo’. En la Junta conocen a todos los abogados. Entonces no puedes actuar de otra manera, hay que negociar, no te queda de otra, porque luego si quieres pedir favores pues no te los dan” (Entrevista con el Dr. Alfonso Bouzas, investigador laboral y abogado litigante).

En general, las prácticas que prevalecen en la Junta y la estrategia de conciliar la mayoría de las demandas genera que los beneficios se tergiversen y que sean otros, como los abogados corruptos, los que obtengan un mayor beneficio de estos arreglos:

"La conciliación en lugar de ser una vía para ayudar al trabajador, se ha viciado y convertido en una 'vía rápida' y un 'negocio' sobre todo para los abogados 'coyotes' (sus honorarios oscilan entre el 40% y el 45% de lo que se obtenga al terminar el juicio)" (Entrevista con abogado litigante y asesor sindical).

Sin embargo, aunque se reconoce que los términos de la conciliación no son los más favorables para el trabajador, también hay coincidencia en que, al menos para los trabajadores de la construcción, es la mejor vía de resolver un juicio, sobre todo porque es un sector en el que predominan las microempresas:

"El trabajador está en desventaja ante el patrón (...) porque el patrón está en su negocio y sigue generando sus ingresos y sigue percibiendo sustento; en cambio, el trabajador al ser despedido tiene que buscar nuevo empleo, tiene que dejar de ir a trabajar para poder comparecer en las audiencias y un día sin trabajo es un día que no cobra. Además, en la construcción las empresas a cada rato desaparecen, no tendría caso llevar a un juicio porque esos se prolongan, los abogados del patrón presentan amparos y se va alargando el caso, al final, aunque ganemos nosotros, ya no hay a quién cobrarle. Casi siempre son empresas chiquitas, si fuera el caso de grandes empresas como ICA, ahí si me voy a laudo y le ganamos. El trabajador es una gente pobre que necesita trabajar para subsistir y venir a una audiencia significa no ir a trabajar y como te digo, casi siempre trabaja en construcciones pequeñas". (Entrevista con abogado litigante de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo).

Para los funcionarios, en cambio, la conciliación es una medida que implica colocar tanto al patrón como al trabajador en igualdad de condiciones, ya que si bien se parte de la base del pago de mes y medio de salario, más prestaciones, también se parte del supuesto de que efectivamente hubo despido injustificado, hecho que sólo puede comprobarse a lo largo de un juicio que no sólo

resulta costoso sino que implica tiempo para el trabajador y, tratándose de trabajadores de la construcción, la única opción que tienen es aceptar la conciliación.

En suma, la información presentada en este apartado nos proporciona elementos para fundamentar nuestro argumento respecto a la debilidad institucional y a la falta de mecanismos eficaces que garanticen el cumplimiento de derechos laborales en el sector de la construcción.

4. El sindicalismo y la contratación colectiva en el sector de la construcción

Hemos dejado al último el análisis del sindicato pues éste, en teoría, debería ser la instancia encargada de compensar la desprotección a la que está expuesto el trabajador de la construcción, no sólo en lo que a precariedad laboral se refiere, sino también respecto a las deficiencias que presentan las instituciones que recién analizamos.

Uno de los primeros datos que resaltan respecto al sindicalismo en el sector de la construcción, es la inexistente tasa de sindicalización, la cual fue de apenas 1.1 en el 2009. Lo más grave no es la baja sindicalización, sino la autenticidad de estos sindicatos. Los resultados recabados en esta investigación muestran que en el sector de la construcción los sindicatos contribuyen al incumplimiento de las normas laborales. En lugar de representar los intereses de los trabajadores, son “sindicatos de protección patronal”. Este tipo de sindicatos son aquellos que se conforman a espaldas del trabajador y que tienen como objetivo principal proteger al patrón a cambio de una cuota monetaria. Los únicos actores que forman parte de la negociación son el patrón y el “dirigente” sindical, los trabajadores ni siquiera saben de la existencia del sindicato. Una de las características principales de estos sindicatos es que si bien pueden contar con un contrato colectivo que establezca las normas laborales, en la práctica no se revisa el cumplimiento de éstas⁶⁴.

Un dato que nos permite fundamentar el argumento del predominio de ‘contratos de protección patronal’ en el sector de la construcción proviene de la propia revisión de éstos, los cuales al tratarse de una actividad de jurisdicción local, se deben depositar en la Junta Local de Conciliación

⁶⁴ La proliferación de ‘contratos de protección patronal’ ha sido tema de amplio debate entre especialistas y abogados laborales, así como también ha dado lugar a que sea un punto de discusión en la posible reforma laboral. Para un análisis más detallado de este tema puede verse González (2006) y Bouzas (2009).

y Arbitraje (en el caso que estudiamos, del Distrito Federal). De acuerdo con información proporcionada por esta instancia, los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) del sector de la construcción son sólo machotes que reproducen las disposiciones legales. Los CCT consisten en un formato que contiene los datos del patrón y del sindicato, se establecen las normas principales que establece la LFT referentes a condiciones de trabajo y se calcula el número de trabajadores afiliados⁶⁵. Una vez que se firma el CCT, el dirigente sindical lo deposita ante la Junta de Conciliación y con esto el patrón queda protegido del emplazamiento a huelga por algún otro sindicato. A cambio, el dirigente sindical titular del CCT, recibe una cuota que se calcula dependiendo el número de trabajadores que se requiera para la obra de construcción así como del tamaño y duración de ésta.

En una investigación realizada por Bouzas (2009) en la que elaboró una evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal, destacan los siguientes datos: en el 2008 los sindicatos con mayor número de contratos firmados fueron de la industria de la construcción, esto se explica por la naturaleza de la contratación, que debe ser por obra determinada, como más adelante explicamos; 9 de los 10 sindicatos que celebraron más contratos colectivos pertenecen al sector de la construcción; de los 10 sindicatos con mayor número de trabajadores afiliados, 2 pertenecen al sector de la construcción; uno de esos sindicatos tiene 3,150 trabajadores afiliados y el otro 1,568. Estos datos estarían mostrando dos cosas. La primera, es el 'negocio' que representa para el dirigente sindical, pues, como ya se dijo, las aportaciones que el patrón debe otorgarle se calculan de acuerdo al tamaño de la obra y/o al número de trabajadores que se emplean. La segunda es que en un grupo de sindicatos recae la mayoría de estos contratos. La información del estudio citado nos habla incluso de familias que administran la negociación colectiva para intereses propios.

A partir de estos datos, analizamos cómo funcionan en la práctica los sindicatos titulares de este tipo de contratos. Para ello se realizaron entrevistas a abogados laborales, dirigentes sindicales, empleadores y trabajadores de la construcción. Se revisaron además Estatutos y Contratos Colectivos de Trabajo.

⁶⁵ Véase en los anexos el ejemplo de un CCT de un sindicato del sector de la construcción.

4.1. La dinámica sindical

En primera instancia se debe precisar que jurídicamente los sindicatos de la construcción son legales, toda vez que cumplen con los requisitos que la LFT les impone. Los Contratos Colectivos que representan son firmados por el “representante” de los trabajadores y por el patrón y se encuentran debidamente depositados en la JLCyA. Al cumplir con estas formalidades tienen plena vigencia y legalidad.

En términos de su estructura orgánica, los sindicatos comparten características similares. Cuentan con un órgano supremo que es la Convención Nacional, con un Comité Ejecutivo Nacional y con sus respectivas Delegaciones o Secciones –para el caso de los sindicatos más grandes-. En los estatutos se establecen los objetivos y finalidades del sindicato, los derechos y obligaciones de los afiliados, las atribuciones y funciones de los miembros de la estructura, entre otras especificaciones. Estas formalidades operan sólo como requisitos legales, pero en la práctica son sólo machotes que incluso se pueden obtener a través de internet.

La cuota sindical corresponde al 2% sobre la percepción neta que reciba diariamente el trabajador, es por ello que se calcula el número de trabajadores que el patrón requerirá para realizar la obra de construcción. Es el ingeniero residente o el dueño de la obra el único que tiene relación con los dirigentes sindicales. La forma en que el dirigente sindical entra en contacto con ellos es muy particular y puede darse de dos maneras. Una de ellas, probablemente la más común -dada la cantidad de obras pequeñas, autoconstrucción y reparaciones en casa-, consiste en que el dirigente sindical hace un rastreo por la calles y cuando encuentra una obra de construcción llama al dueño de la obra o bien al ingeniero responsable, si la obra no tiene aún registrado un CCT entonces el dirigente propone que se firme un Contrato con el sindicato que representa, de lo contrario emplazará a huelga (aunque el dirigente ni siquiera conozca a los trabajadores). Al final se llega a un acuerdo, se firma el CCT, el dueño o representante de la obra paga al dirigente la respectiva ‘cuota sindical’, el dirigente coloca una ‘placa metálica’ en la fachada de la obra (como señal de que ya se tiene un sindicato titular del CCT) y no se vuelve a presentar⁶⁶. Esta dinámica coercitiva que en realidad opera como “chantaje”, es posible porque la legislación mexicana lo permite. Más adelante mostraremos por qué.

⁶⁶ En el anexo fotográfico de esta tesis puede verse la “placa metálica” del sindicato colocada en una de las obras estudiadas.

La otra manera de firmar un CCT, que suele ser más común cuando se trata de empresas constructoras formales y grandes, consiste en que el ingeniero o representante de la obra ya tiene a un único sindicato titular de los CCT de todas las obras que se encuentre construyendo. Lo único que se hace en estos casos es firmar el Contrato cuando se tiene una obra nueva, pagar la cuota respectiva al dirigente sindical y el sindicato se encarga de depositar el Contrato ante la Junta de Conciliación. De esta manera, el empleador evita la extorsión de otros dirigentes sindicales. Como mencionó un ingeniero en entrevista: “De esta manera me protejo de que no venga algún otro líder a extorsionarme. Le muestro mi contrato y no tiene manera de exigirme nada”.

En estas ‘negociaciones’, el representante sindical no tiene ningún contacto con el trabajador, incluso gran parte de los trabajadores ni siquiera lo conocen. En el caso de las obras que estudiamos, ninguno de los trabajadores entrevistados sabía de la existencia de un sindicato, sólo el dueño de la obra o el contratista tuvo contacto con el representante del sindicato. En la obra de autoconstrucción la dueña de la vivienda pagó una cuota de \$1,000 al dirigente sindical, a cambio se colocó una placa metálica -con el nombre del sindicato- en un lugar visible para evitar que llegase otro líder a extorsionar. En las otras obras, la residencial y las de interés social, la empresa constructora de cada obra contaba con su CCT, mismo que habían firmado con el representante sindical con quien tenía convenios desde hace varios años.

Esta dinámica sindical es histórica en el sector de la construcción. En un estudio que elaboró Germidis (1974) referente al sindicalismo en la construcción en México, encontró que: “los únicos términos que son verdaderamente negociados entre sindicato y patrón, es lo que se refiere a las cuotas”.

Los resultados del análisis sindical muestran que la protección vía acción colectiva está también ausente para el trabajador de la construcción. Los sindicatos no compensan la desprotección laboral a la que están expuestos estos trabajadores⁶⁷, por el contrario, la favorecen, pues no se

⁶⁷ Por ejemplo, en otros países como Brasil y Argentina existen convenios colectivos que mejoran las condiciones de trabajo por encima de la legislación. Además, en Brasil el sindicalismo de la construcción cumple un importante papel junto con la Inspección del Trabajo en la vigilancia de las condiciones de seguridad e higiene y en la exigencia de un mayor respeto de los derechos laborales en general (Cardoso y Lage, 2006). En Argentina, por su parte, los obreros de la construcción se agrupan en un solo sindicato, la UOCRA (Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina), sindicato que, dado su tamaño, ha sido denominado como uno de los “sindicatos gordos”.

presentan a la obra, no vigilan el cumplimiento de las normas laborales, no existe verdadera negociación colectiva y no permiten que un sindicato genuino sea titular del Contrato Colectivo. Este tipo de sindicatos contribuye al incumplimiento de derechos porque brinda garantías al empleador, quien tiene conocimiento de que no habrá vigilancia por parte de los sindicatos.

4.2. Los problemas de origen

La prevalencia de estos sindicatos tiene su origen en la propia legislación laboral. De acuerdo con la Ley, el sindicato puede obligar al empleador a firmar un CCT cuando se utilicen los servicios de dos o más trabajadores. Si el empleador se niega, el sindicato cuenta con facultades para emplazar a huelga y por tanto detener la obra de construcción (Art. 387 y 450 de la LFT). Este poder otorgado a los sindicatos ha generado una perversión en la contratación colectiva, pues es utilizado como mecanismo de extorsión al empleador a cambio de “paz laboral” y sirve también como mecanismo de protección para el empleador frente a una auténtica sindicalización. Los fines de la contratación colectiva quedan distorsionados, pues los trabajadores no logran obtener los beneficios de una contratación colectiva en tanto no tienen ninguna participación en esta negociación. Además, la fragmentación de la contratación colectiva en el sector de la construcción, da la pauta al dirigente sindical para que por cada obra de construcción que exista, firme un Contrato Colectivo de Trabajo con el empleador, convirtiéndose sólo en negocio para el dirigente y en un mecanismo de reducción de costos para el empleador. Incluso, este negocio del líder es visto por los propios empleadores como extorsión⁶⁸.

Por otro lado, la existencia de este sindicalismo tiene una explicación también contextual y se relaciona con el sistema sindical más amplio. En México, el sistema sindical se ha caracterizado por una fuerte intervención del Estado, resultado del arreglo “corporativo” consolidado durante el gobierno de Lázaro Cárdenas (1934-1940). Dicho arreglo socio-político implicó una relación subordinada con el Estado que proporcionó a las organizaciones y en particular a sus dirigencias, influencia en las políticas estatales, así como puestos de representación popular y en la administración pública. La relación corporativa sindicatos-gobierno-empleadores, además de los beneficios particulares que ha generado para los patrones, los gobernantes en turno y los líderes

⁶⁸ Los empleadores mencionaron que la extorsión llega a tal nivel que cuando se trata de obras de larga duración, por ejemplo las de interés social gigante, que suelen demorar varios años en construirse, el dirigente sindical exige una cuota anual, aguinaldo y un pago extra para el ‘brindis de fin de año’.

sindicales, se ha constituido en uno de los principales instrumentos que han coadyuvado a garantizar el control de la acción colectiva a lo largo de varias décadas, teniéndose como eje conductor la política laboral. A través de ésta, se ha podido disciplinar a los sindicatos en el respeto a los topes del aumento salarial establecidos por el gobierno, manteniendo baja la conflictividad laboral. (Zapata, 1996:351). La mayoría de los sindicatos de la construcción pertenece a una de las centrales que tradicionalmente ha sido corporativa, la Central de Trabajadores de México (CTM). Sin embargo, dadas las características que presenta el sindicalismo en la construcción, ni siquiera podríamos tipificarlos como *corporativos*⁶⁹, es un caso más bien, como ya dijimos, de “sindicatos de protección patronal”.

Finalmente, la proliferación de este tipo de sindicatos es resultado también de que la legislación impide la creación de sindicatos independientes y autónomos, toda vez que el registro debe realizarse en las Juntas de Conciliación y éstas actúan representando los intereses del gobierno y de los empresarios. En ese sentido, el gobierno tiene el control administrativo del registro sindical y de los conflictos laborales. Así, en contra de lo que comúnmente se sostiene, la legislación laboral en México contiene, desde su origen, dosis altas de flexibilidad/discrecionalidad que le han permitido operar sin ajustes formales importantes bajo modelos económicos y regímenes políticos contrastantes (Bensusán, 2000). Además si en los juicios individuales la corrupción es una práctica común, cuando se trata de conflictos laborales alcanza niveles de otra dimensión.

4.3. ¿Sindicalismo de protección patronal o extorsión de seudolíderes?

En la introducción de este capítulo mencionamos que un *contrato de protección patronal* se distingue por ser un convenio laboral acordado y firmado al margen de los trabajadores. Los patronos eligen al sindicato ‘de protección patronal’ que ofrezca más ventajas y ‘paz laboral’ y a cambio los líderes reciben dinero. De acuerdo con Xelhuanzi (2005:22) esta definición está basada en las características más importantes de dichos contratos:

⁶⁹ De acuerdo con el sistema sindical descrito, los sindicatos corporativos son corresponsables de la marcha del Estado y, de esta manera, forman parte del sistema político. A cambio de la alianza subordinada, el Estado ha garantizado al corporativismo sindical el monopolio de la representación, a través de las cláusulas de exclusión y exclusividad (establecidas en la Ley Federal del Trabajo). Las características estructurales de este sindicalismo son la centralización, la verticalidad en la toma de decisiones y la carencia de democracia interna.

- La simulación: la negociación del Contrato Colectivo se hace a espaldas de los trabajadores, quienes desconocen su existencia. Es un procedimiento falso, sólo se da en el papel y en el que la complicidad de las autoridades es siempre una parte del proceso para legalizar tanto al sindicato como al contrato de protección patronal.
- La precarización: otra característica que define a los sindicatos y a los contratos de protección patronal es la tendencia a la precarización de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. El abaratamiento de los costos laborales es una de las motivaciones para que los patrones opten por este esquema.
- La destrucción y obstaculización de la negociación colectiva y de las relaciones obrero-patronales: las empresas y el gobierno toman a los contratos de protección como patrones de referencia para establecer normas y estándares en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales. Al mismo tiempo obstaculizan una genuina negociación colectiva.

Dadas estas características que asumen los contratos de protección patronal, los especialistas en temas laborales han clasificado al sindicalismo de la construcción como “sindicatos de protección” en tanto son titulares de dichos contratos, mismos que protegen al patrón de una auténtica negociación colectiva. Si nos atenemos a este concepto y a nuestra evidencia empírica, podríamos decir que el sindicalismo en la construcción va más allá de ser clasificado como “sindicalismo de protección patronal”, porque su dinámica es todavía más perversa. El concepto de “sindicalismo de protección” es muy general y quizá su característica central sea su existencia legal y su inexistencia laboral. Combina el reconocimiento por parte de las instancias legales con la falta de defensa de los trabajadores. Sin embargo, bajo este concepto pueden encontrarse diferentes variantes que resulta importante distinguir (Quintero, 2005). En términos más simples, el sindicalismo de protección no es homogéneo y único, tiene matices que sólo pueden encontrarse mediante trabajo empírico.

En el sector de la construcción, como analizamos en los capítulos anteriores, no hay negociación colectiva, el líder sindical no existe en la obra, las relaciones laborales se establecen mediante prácticas informales y por medio de la dinámica de las redes sociales de las que forman parte los trabajadores. Las condiciones de trabajo se negocian por otras vías, no a través de la contratación colectiva. Los beneficios laborales que se le otorgan al trabajador de la construcción son resultado de un complejo intercambio entre trabajadores y maestro de obra, trabajadores e ingeniero y no a

través de un sindicato. Como menciona Bouzas (2009:51) y como se analiza a detalle en esta tesis: “Las condiciones de trabajo, salario y demás elementos a negociar son definidos por el mercado de trabajo y son los contratistas o maestros de obra quienes las imponen entre ‘sus gentes’ y no como resultado de la acción de los propios sindicatos que en alguna forma tutelen los intereses que representan”.

Los empleadores de grandes y medianas empresas sí eligen al sindicato de su preferencia, pero no para reducir costos laborales –estos ya se reducen en la práctica mediante prácticas informales- ni para evitar una sindicalización genuina, lo hacen para que no sea otro sindicato quien los extorsione. Cada año, estos empleadores otorgan al ‘líder’ del sindicato una cuota sindical, de la cual el monto dependerá del número de obras y del tamaño de éstas. Por su parte, en las micro y pequeñas empresas, que son aproximadamente el 70% de las unidades productivas (según datos de la ENOE del 2009) no existe una empresa formal que elija al sindicato de su preferencia. En estos casos el dueño de la construcción es quien contrata a los trabajadores mediante un maestro de obra y es el mismo dueño quien termina siendo extorsionado por los sindicatos de la construcción. ¿Un ama de casa que está ampliando su vivienda se preocupará por elegir al sindicato de su preferencia para tener las condiciones mínimas de trabajo y disminuir costos laborales? ¿En una pequeña obra que terminará en pocos días es necesario negociar con un dirigente sindical? Lo que a los patrones y dueños de la obra les interesa es que el sindicato no detenga la obra, para ello y porque no tienen otra opción –porque la Ley le otorga esa facultad a los sindicatos- tienen que permitir la extorsionar. El problema de esta extorsión es que deja al trabajador en total desamparo.

Por estas características de la dinámica sindical y por la forma en que incide en la configuración de las relaciones laborales en el sector de la construcción, consideramos que más que sindicatos de protección patronal lo que opera es una *mafia sindical extorsionadora*, porque mediante el poder que les brinda la legislación laboral intimidan a empresarios y a dueños de las construcciones y los obligan a otorgarles una cuota monetaria. Estas prácticas han generado un círculo vicioso en el que a través de la coerción se garantiza que en el sector de la construcción no exista negociación colectiva genuina y no se vigile el cumplimiento de los derechos laborales. Los seudolíderes sindicales no enfrentan la posibilidad de que sus bases reclamen el contrato colectivo que firman, porque los trabajadores no saben de su existencia, no conocen a su ‘líder’, no saben

cuál es su sindicato y porque además están fragmentados. La propia organización del trabajo y la forma en que se configuran las relaciones laborales –que analizamos en los capítulos previos- impiden que el trabajador de la construcción se organice colectivamente, porque la mano de obra está fragmentada en oficios y cada grupo de trabajadores tiene su dinámica e intereses propios y por qué en última instancia, de pretender hacerlo, no cuentan con una organización sindical que los represente verdaderamente.

5. El débil y segmentado modelo de institucionalidad laboral

El análisis del desempeño de las instituciones laborales que aquí se ha presentado nos brinda información para argumentar que si bien en México se tiene una legislación protectora del trabajador, en los hechos no puede ser aplicada para sectores de trabajadores como el de la construcción, porque su diseño es inadecuado. De cualquier forma, ante la posibilidad de intentar ejercer los derechos laborales, el trabajador se enfrenta ante una gran debilidad de las instituciones encargadas de vigilar el cumplimiento de las normas y de hacerlas efectivas.

El modelo de institucionalidad para el trabajador de la construcción lo representamos en el esquema No. 2 (al final del capítulo). Este modelo se caracteriza por presentar *altos costos de cumplimiento* (lo que le cuesta al empleador –en la Ley- cumplir con las normas laborales de contratación y despido), *nula probabilidad de detección* (débil presencia de la Inspección del Trabajo, ausencia de sindicatos que vigilen el cumplimiento de las normas laborales) y *bajos costos de incumplimiento* (reducida multa de inspección en caso de incumplimiento de normas y reducción –en la práctica- de las indemnizaciones en caso de despido). Este modelo es a su vez *segmentado* en tres niveles: 1) el diseño de la legislación, suponiendo la existencia de estabilidad en el empleo, centra su protección en el puesto de trabajo y no en el individuo; 2) la vigilancia está enfocada a las empresas formales (las no registradas, que suelen ser las micro empresas, no se vigilan) y, 3) la normatividad en materia de despido se hace efectiva –mediante Laudo en la Junta de Conciliación- sólo cuando se trata de trabajadores estables, para el caso de trabajadores eventuales la estrategia es la conciliación.

Si bien este modelo puede aplicarse a otros sectores de actividad igualmente precarios como el de la construcción, lo que se pretendió mostrar en este capítulo es que las características propias del sector de la construcción y la dinámica sindical particular también de este sector, acentúan el

efecto de la debilidad institucional, teniendo importantes efectos en el incumplimiento de derechos. Este es un tema que resulta importante seguir explorando, en la medida en que dadas las transformaciones en el mercado de trabajo, cada vez son más los sectores de actividad que presentan las características del empleo en la construcción (inestabilidad laboral, concentración de la mano de obra en micro y pequeñas empresas, cambio constante de empleador).

5.1. La posición de los actores

Una de las explicaciones de por qué el trabajador de la construcción no ejerce sus derechos es porque no se concibe como sujeto con derechos, porque estos no se cumplen y porque no existen instancias que los representen. Ninguno de los trabajadores entrevistados conocen las funciones de la Inspección del Trabajo y los que saben de la existencia de la JLCyA no confían en sus resultados:

“Es fácil decir que uno puede ir a denunciar, pero qué pasa, uno demanda y nos traen vuelta y vuelta y es un relajo. Lo único que uno quiere es seguir trabajando. Nunca ganas esas denuncias, te quedas igual y al final el patrón te descansa o te corre. Si te empeñas en ganar nada más pierdes tiempo, le tienes que pagar el abogado, entonces mejor pues ya qué”. (Fernando, maestro de obra. Obra de interés social mediana).

En general, existe una percepción negativa de las instituciones laborales. Los trabajadores –sobre todo los maestros- conocen la extorsión de los dirigentes y se lo hacen saber a sus subalternos, por eso fue común que ante la pregunta sobre el sindicato, los trabajadores respondieran: “son unos rateros”, “no nos protegen”, “nada más vienen a robar”, “ni los conocemos”, “nada más les interesa el dinero que saquen”. Este tipo de frases la manifestaron los trabajadores que tienen conocimiento de la existencia del sindicato; otros más ni siquiera saben lo que es esta instancia.

Esta percepción negativa fue compartida por los ingenieros residentes, quienes a pesar de verse beneficiados manifestaron cierta inconformidad por el desempeño de las instituciones laborales y por la extorsión a la que son sometidos, aunque no mencionaron que estarían dispuestos a cumplir con lo que establece la legislación laboral:

“No te creas, sí salimos ganando porque efectivamente no se cumple con lo que dice la legislación, pero nos sale caro pagarle a cada dirigente sindical, tener que dar nuestras mordidas en las Juntas, pagarle al inspector, que ya te llegó el del IMSS. Además, tener que ir a la Junta porque ya te demandó un trabajador es todo un tema, de entrada eres culpable, pierdes tiempo, te piden miles de papeles y el abogado te sale carísimo. A veces, cuando pasa eso, en lugar de ir a la Junta le hablo al trabajador y ya mejor me arreglo con él, la Junta es una verdadera mafia. Si sumas todo eso al final es un costo que ya a la larga ni sabes si es más barato que estar en orden con lo que dice la ley. Yo, cuando hago los costos de la obra para entrar a concurso, incluyo el rubro del sindicato y a veces también pongo otro rubro para las autoridades laborales, obviamente lo maquillo en otros rubros, lo voy agregando en materiales o en algún otro rubro. En la construcción nunca sabes quién te va a caer y cuánto hay que pagar” (Ingeniero residente. Obra de interés social mediana).

“Las instituciones laborales que me mencionaste no sirven para nada. Si te pones del lado del trabajador realmente no los ayudan, al contrario. Ahora, desde mi posición, como patrón, de entrada te puedo decir que la Ley establece beneficios que no se le pueden dar al trabajador de la construcción. Esa Ley está mal, no te pueden exigir que los asegures, que les des aguinaldo, vacaciones, utilidades y encima que si los despides les pagues indemnización. El trabajador de la construcción es eventual, además ganan bien, tienen un buen salario, el trabajador de la construcción mientras tenga trabajo está feliz (...) Nosotros, como patronos, el problema que tenemos con esas instancias, con la Inspección y con la Junta es que hay que dar mordidas, a todos, al final si a un trabajador se le ocurre demandar uno sabe que hay que llegar a un acuerdo ¿cuánto pides? ¿cuánto doy? Pero también se le tiene que pagar a los abogados, entonces ni el trabajador ni yo ganamos, ganan los abogados. (...) El sindicato es punto y aparte, ese es otro tema. Al sindicato hay que darle una buena cantidad de dinero porque de lo contrario te cierran la obra ¿y sabes lo que pierdes con un día, una semana, un mes, que tengas la obra parada? Los dirigentes saben que tienen ese poder, por eso se la pasan buscando obras, extorsionando a maestros de obra, amas de casa y ni te digo lo que nosotros debemos pagarles. Por ejemplo, para la construcción de los complejos de cines te piden, por lo menos, unos 300 mil pesos por año, además de su aguinaldo. Es pura extorsión.” (Ingeniero residente. Obra de interés social gigante).

6. Conclusiones

A lo largo de esta tesis se ha mostrado que en el sector de la construcción existe un bajo nivel de cumplimiento de derechos y que las relaciones laborales funcionan bajo un sistema de prácticas sociales que reemplazan lo estrictamente formal. La pregunta de la que partió este capítulo fue muy simple ¿Qué es lo que pasa con las instituciones laborales encargadas de vigilar y aplicar la legislación laboral? La respuesta es compleja porque lo que se encontró fue que las instituciones laborales favorecen el incumplimiento de derechos, agudizan la asimetría de poder entre empleador y trabajador colocando a este último en una situación de extrema vulnerabilidad laboral.

El primer problema del modelo de institucionalidad laboral se encuentra en el propio diseño de la Ley Federal del Trabajo. En este ámbito los trabajadores de la construcción se encuentran en desventaja, en la medida en que la protección -mediante un costoso sistema de indemnización- se centra en el *puesto de trabajo*. Reglamentación que resulta útil para trabajadores con estabilidad laboral, pero no para actividades en las que la eventualidad es su característica principal. Asimismo, los trabajadores de la construcción que laboran en micro empresas con una lógica que opera bajo el sistema de oficios que hemos analizado y en la cual las relaciones laborales se fundan en lazos sociales y de confianza tanto con los miembros de la red, como con los dueños de la vivienda, no pueden ser beneficiados por este modelo, porque no fue diseñado para regular este tipo de empresas.

De cualquier forma, suponiendo que las instituciones laborales así como están diseñadas sí pueden proteger a los trabajadores que se emplean en la mediana y gran empresa, nos preguntamos entonces ¿Realmente es efectivo el sistema de protección laboral y las instituciones laborales encargadas de regularlo? Lo que se encontró fue que también existe una débil protección para estos trabajadores, porque la dinámica que opera al interior de cada una de las instituciones encargadas de hacer efectivo el cumplimiento de la normatividad laboral (Inspección del Trabajo y Junta de Conciliación y Arbitraje) así como de representar colectivamente a los trabajadores (sindicatos) ha generado resultados adversos, protegiendo en mayor medida al empleador y dejando al trabajador en una situación de mayor vulnerabilidad.

En materia de inspección, el sector de la construcción está prácticamente desprotegido. El principal indicador es su nula cobertura. En el 2008, la ILTDF, de un padrón de 140 mil empresas de todos los sectores de actividad –considerando únicamente a las empresas registradas- sólo se fiscalizaron 1,573, lo que equivaldría a tener una cobertura de apenas el 1%. Esta cifra se reduce si se consideran las miles de empresas que no están registradas⁷⁰. Para el caso concreto de la construcción, la falta de cobertura es extrema, en ese mismo año sólo se inspeccionaron 27 empresas de este sector.

El problema se agudiza con la dinámica cotidiana en la que opera la ILTDF. Los hallazgos de esta investigación revelan que prevalecen diversos factores que generan un desempeño deficiente de esta instancia. Estos factores los dividimos en dos tipos de problemas. Por un lado los que se refieren al diseño: división de competencias entre el ámbito local y el ámbito federal; complejo procedimiento de inspección; establecimiento de sanciones mínimas; ausencia de garantía de anonimato en caso de que el trabajador denuncie; aviso previo a la empresa de que se le realizará una inspección. Por otro lado, los problemas relacionados con su implementación: prácticas corruptas; lentitud en el proceso de inspección; escasez de recursos económicos; personal insuficiente. Ambos tipos de problemas favorecen el incumplimiento, porque son mínimas las posibilidades de que se detecte a una empresa infractora y porque en caso de hacerlo el empleador tiene amplias posibilidades de evadir sus obligaciones, ya sea por los obstáculos que diariamente enfrenta esta instancia o mediante prácticas corruptas.

En materia de justicia laboral el panorama es igualmente desfavorable. Cuando el trabajador decide presentar una demanda ante la JLCyA, se enfrenta con una serie de prácticas que obstaculizan una resolución favorable a su demanda. De la misma forma que en la Inspección del Trabajo, en esta instancia son dos los tipos de problemas que afectan su desempeño. En términos de diseño, la JLCyA es una institución constituida de manera tripartita, esta estructura brinda mayores garantías al empleador. Respecto a problemas de desempeño, los limitados recursos humanos y materiales no permiten un desempeño eficiente. Sin embargo, el problema principal es que la actividad cotidiana de esta institución está permeada de prácticas de corrupción: arreglo informal entre abogados de las dos partes; “coyotaje” (presencia de pseudoabogados que extorsionan al empleador y al trabajador); “dádivas” a funcionarios, mandos medios y secretarías;

⁷⁰ Información proporcionada por la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal.

resolución de juicios por medio de la “costumbre” y no por lo que se establece en la legislación laboral; intimidación por parte de “golpeadores”. Los diversos actores se encuentran sujetos y forzados a participar, porque en esta estructura las prácticas mencionadas no son cuestionadas, se han naturalizado, de tal forma que todos los actores involucrados forman parte de ella, comparten prácticas y contribuyen en la reproducción y prevalencia de esa estructura. Retomando nuestro marco analítico, en este ámbito de la realidad, las relaciones de poder están definidas, prevalecen jerarquías que habilitan más a algunos –funcionarios, mandos medios, empresario, abogados-; pero que presionan a otros –abogados de la parte obrera y trabajadores-. En ese sentido, aunque todos ejercen su capacidad de acción, el poder de habilitar recursos es desigual. La forma en que están configuradas las instituciones limita el comportamiento de los trabajadores y no favorece el ejercicio de sus derechos laborales.

Resulta interesante el análisis de la forma en que las prácticas sociales pueden tergiversar las normas laborales. La “costumbre” que permea la resolución de conflictos viola la legislación y acentúa la desigualdad de poderes entre empleador y patrón. De acuerdo con el análisis de expedientes de conciliación, se observó que el trabajador debe aceptar una resolución que está fuera de la ley, porque debe renunciar a sus derechos. Le exigen reconocer que la relación laboral terminó por mutuo acuerdo y que el patrón siempre cumplió con sus obligaciones. Incluso se establece en el expediente que el patrón otorga una “gratificación” por los servicios prestados. Esta resolución resulta paradójica, porque es el empleador el generoso y el trabajador está forzado a aceptar lo que éste le ofrezca. El problema mayor es que el trabajador no puede revertir esta situación, porque no tiene vías institucionales que lo protejan.

Finalmente, en materia de acción colectiva, los resultados fueron igualmente negativos. La tasa de sindicalización en el sector de la construcción es nula, alcanza apenas un 1%. En este sector no hay negociación colectiva, no existe el líder sindical, las relaciones laborales se establecen mediante una regulación de facto y por medio de las redes sociales de las que forman parte los trabajadores. Las condiciones de trabajo se negocian por otras vías, no a través de la contratación colectiva.

El sindicalismo en este sector lo caracterizamos por ser de *extorsión*, porque a cambio de coerción el seudolíder sindical recibe una cuota monetaria, simula la negociación de un contrato colectivo y con ello contribuye a la precarización de las condiciones de trabajo. Los seudolíderes sindicales no

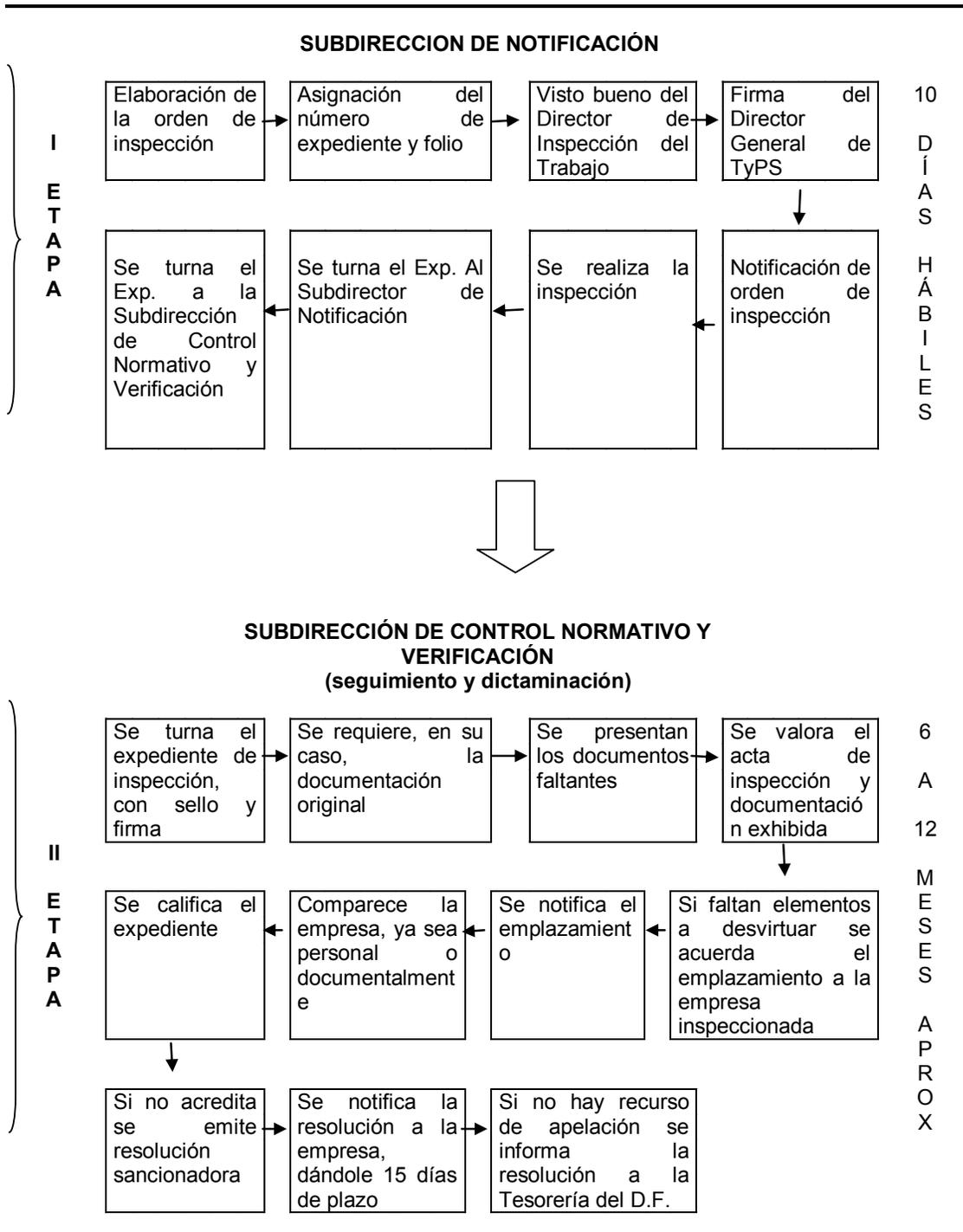
enfrentan la posibilidad de que sus bases reclamen el contrato colectivo que empleador y sindicato firman, porque los trabajadores no saben de su existencia, no conocen a su representante, no saben cuál es su sindicato y de saberlo no confían en él. La proliferación de este tipo de sindicatos es resultado también de que la legislación laboral impone restricciones a la creación de sindicatos independientes y autónomos, toda vez que el registro debe realizarse en las Juntas de Conciliación y éstas actúan representando los intereses del gobierno y de los empresarios. En ese sentido, la posibilidad de una acción colectiva genuina es prácticamente imposible.

A partir de estos hallazgos son dos las conclusiones centrales que planteamos. La primera se refiere a la inadecuación de un modelo de regulación laboral que no fue diseñado para trabajadores con empleos que se caracterizan por la eventualidad de la actividad que realizan. Tampoco fue diseñado para regular micro empresas configuradas por lazos sociales y de parentesco a partir de los cuales se fundan las relaciones laborales. En ese marco, el modelo de instituciones laborales en México no es posible aplicarlo a más de la mitad de los trabajadores que se emplean en el sector de la construcción.

Segunda, la dinámica institucional ha favorecido la creación de un *modelo de regulación laboral de facto*, que no favorece el ejercicio de derechos laborales -porque el trabajador no es reconocido como sujeto con derechos- y en cambio empodera desmedidamente al empleador. Para el caso de los trabajadores que se emplean en las grandes empresas, el modelo paternalista y autoritario de relaciones laborales que analizamos en el capítulo anterior es posible porque la regulación laboral no se cumple. Lo que prevalece es un problema estructural que se refleja en la desprotección laboral por parte de las instituciones y que vuelve al trabajador de la construcción un actor sin voz, que no ha encontrado garantías de protección a través de las instancias responsables de ello. En ese contexto, la dinámica institucional contribuye a que el trabajador no se conciba como sujeto con derechos laborales, en tanto no ha sido posible ejercerlos y porque no existen instancias que lo representen. Esta situación explica en parte, por qué la acción de los trabajadores se concentra en habilitar recursos que sí le permitan compensar la precariedad de su empleo y que ha podido obtenerlos en el espacio de la vida cotidiana en la obra, al interior de su red social, tal y como se visualizó en los capítulos previos y como se profundizará en el siguiente capítulo.

Esquema No. 11

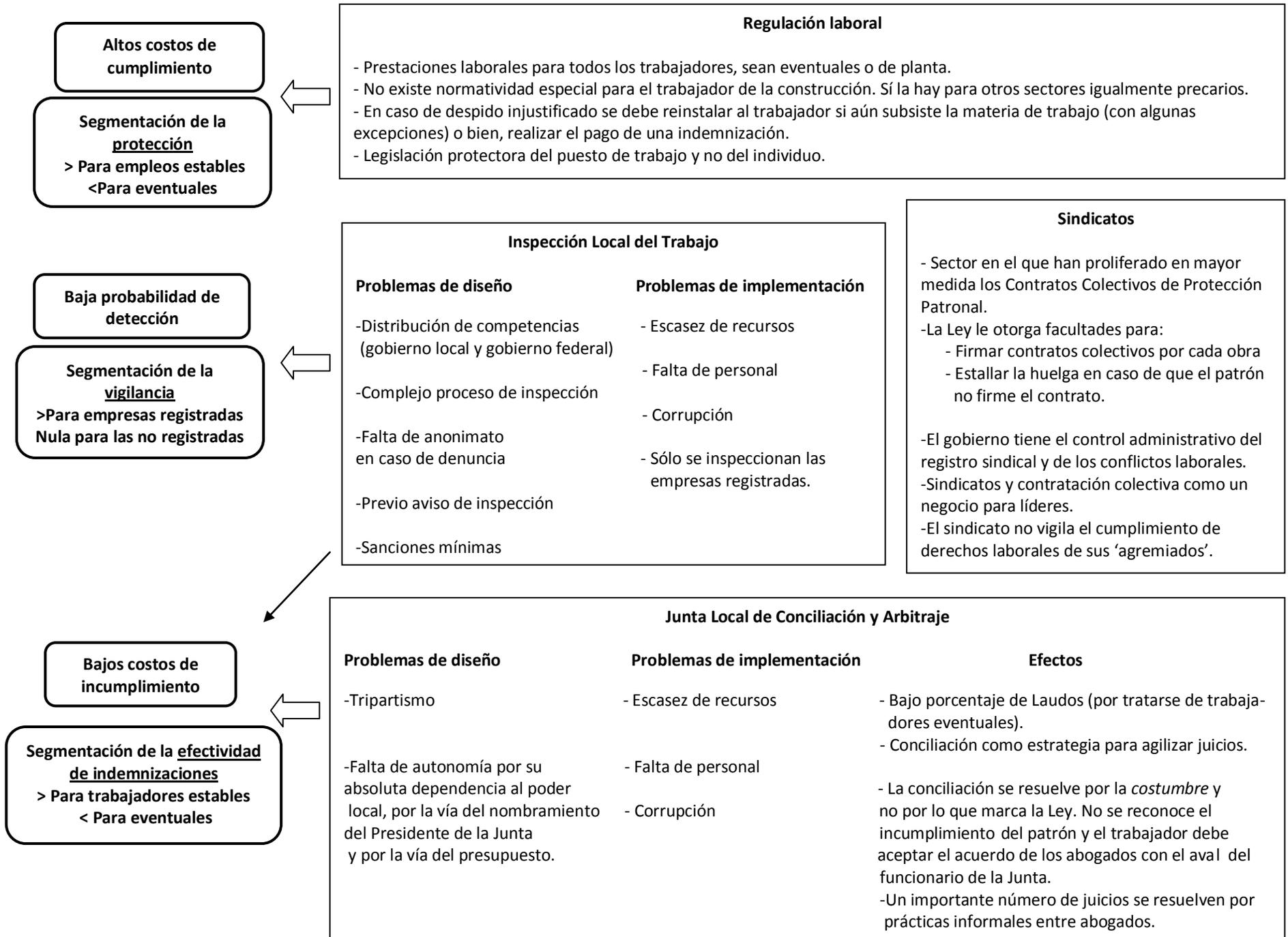
Proceso de Inspección



Fuente: Elaboración propia con base en el Reglamento de Inspección y en entrevista al Director de Inspección y coordinadores de inspección.

Esquema No. 12

Modelo segmentado de institucionalidad laboral para el trabajador de la construcción



Entre arenas y cemento
y cubas de hormigón
puntales, chapas y hierros,
la radial o el vibrador,
o llana, talocha, yeso, o el martillo compresor,
que oficio tan tremendo
es el de la construcción.

Aunque el trabajo sea duro
no le falta el buen humor
en invierno y en verano
a la lluvia o al calor.
Siempre con chistes y bromas
o entonando una canción,
y si es tirando piropos
no he visto arte mejor.

Para el albañil, para su peón,
para el ferrallista o el encofrador,
gruista o yesero, pintora o pintor,
para los amigos de la construcción.

*“La Construcción”
Canción popular*

Cuarta parte

LA MANO DE OBRA

Capítulo V

El trabajador de la construcción en su espacio laboral

Introducción

En los capítulos anteriores se ha mostrado que en el sector de la construcción prevalece un modelo de relaciones laborales que favorece la precariedad del empleo y en el que el incumplimiento de derechos se ha vuelto tan cotidiano que no es cuestionado. De acuerdo con la hipótesis general de esta tesis, son varios los factores que explican esta problemática, dos de ellos son: 1) el perfil y trayectoria laboral del trabajador y 2) el proceso de socialización laboral en *la obra*. Ambos confieren al trabajador formas de pensar que van moldeando su comportamiento en el mercado de trabajo y la concepción que tiene de sus derechos laborales. Al plantear esta hipótesis, lo que queremos decir es que la naturalización del incumplimiento de derechos en este sector no se debe sólo a factores estructurales como la forma en que se organiza la producción y la debilidad de las instituciones laborales, sino también inciden aspectos propios del sujeto (origen, perfil, trayectoria laboral) y el tipo de interacciones sociales que se establecen en la obra.

Otra de las hipótesis centrales de esta tesis es que frente a las restricciones que establece el mercado de trabajo en el sector de la construcción (inestabilidad laboral, precariedad, inseguridad, incertidumbre) el trabajador no es un sujeto pasivo que se queda estático frente a esta situación. Si bien, como se ha visto en los capítulos previos, el trabajador no se asume como sujeto con derechos laborales y no problematiza el incumplimiento de éstos, tiene a su vez una gran capacidad de movilizar recursos que le permiten sobrellevar la precariedad de su empleo, acceder a beneficios que sí son importantes para él y sobre todo, garantizar la obtención de trabajo en una actividad que se caracteriza por su eventualidad.

Para poner a prueba estas hipótesis, el capítulo tiene como objetivo analizar el proceso mediante el cual el trabajador de la construcción adquiere conocimiento de normas, valores y formas de comportamiento en su espacio laboral.

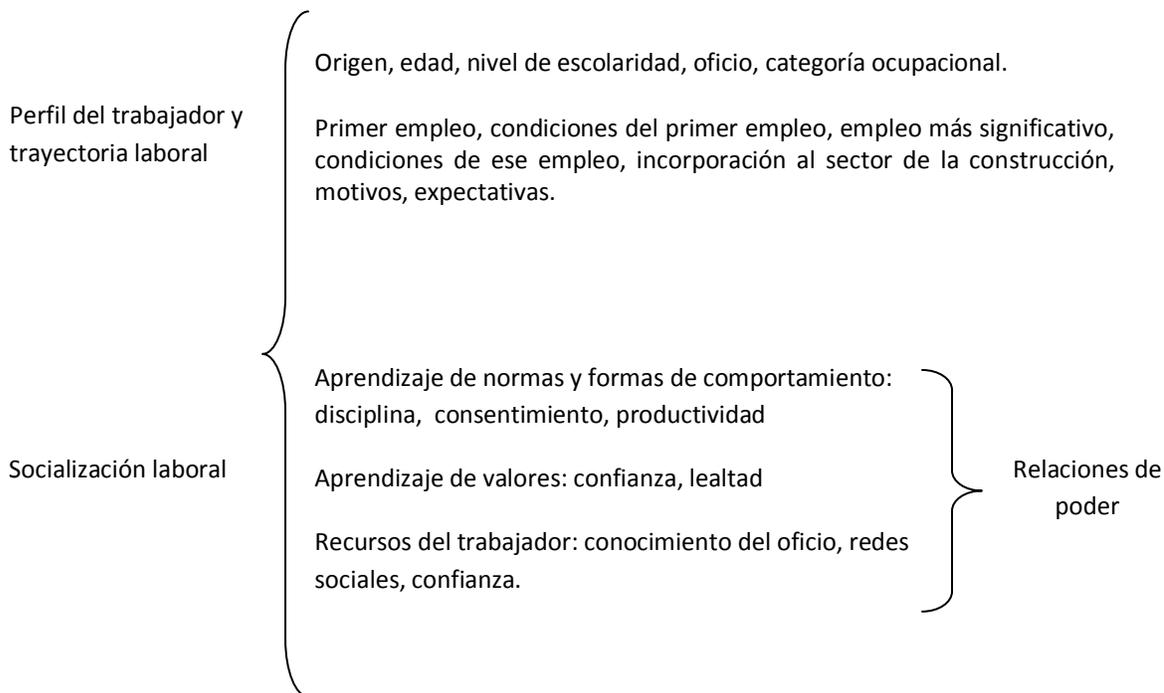
Iniciamos con una caracterización general del perfil del trabajador, identificando su origen, edad, nivel de escolaridad, oficio y categoría ocupacional. Posteriormente, se analiza brevemente su

trayectoria laboral, centrándonos en identificar: su primer empleo, las condiciones de trabajo que ha tenido a lo largo de su vida laboral, las razones por las que se incorporó al sector de la construcción, cómo ha sido su experiencia en este sector y cuáles son sus expectativas de trabajo. Con el análisis del perfil y trayectoria laboral intentamos reconstruir las características del origen e identificar sus referentes laborales. Consideramos que la ausencia o débil presencia de una memoria de tiempos mejores como parámetro para evaluar las condiciones de trabajo presentes constituye un factor importante a la hora de explicar por qué el trabajador de la construcción no se asume como sujeto con derechos laborales y por qué no tiene mayores expectativas que las que ofrece el sector de la construcción. Asimismo, tanto el origen como la trayectoria son aspectos que inciden en la configuración de la concepción sobre el trabajo y los derechos laborales que tienen los trabajadores entrevistados.

Respecto al tema de la socialización laboral lo que nos interesa analizar son las relaciones sociales que cotidianamente establece el trabajador y cómo aprende a comportarse en el espacio de trabajo; también se pretende profundizar en cómo adquiere el conocimiento del oficio y lo que hay detrás de este aprendizaje: normas, valores y formas de comportamiento. Igualmente, en el proceso de socialización el trabajador también adquiere *recursos* y aprende a hacer uso de ellos. Cuando hablamos de recursos nos referimos a los medios que el trabajador emplea para sobrellevar su situación laboral y para mantenerse empleado. De acuerdo con la observación directa en las obras y con las entrevistas realizadas, identificamos y analizamos tres *recursos*: 1) aprendizaje del oficio, 2) formar parte de una red y 3) ser un trabajador de confianza.

Ahora bien, el eje de análisis del proceso de socialización es el de las **relaciones de poder**. Lo que se estudia en este capítulo es cómo a través de la vida cotidiana en la obra se configuran y reproducen relaciones de poder que contribuyen a la reproducción del modelo de relaciones laborales paternalista y autoritario. En términos generales, pretendemos mostrar que el conocimiento que se adquiere en la vida cotidiana de la obra esta permeado de “pura y arbitraria relación de poder” (Sierra, 1990) y que en este espacio se desarrolla “la habituación del trabajador” (Braverman, 1980).

Esquemáticamente, lo que analizamos en este capítulo es lo siguiente:



El capítulo lo dividimos en cuatro apartados. En la primera sección se presenta el perfil del trabajador y las principales características de su trayectoria laboral. En el segundo apartado se analiza la vida cotidiana en la obra, a través de la observación y las entrevistas se muestra de qué manera el trabajador adquiere su identidad en el trabajo y cómo aprende y reproduce prácticas sociales. En el apartado tres se analizan los recursos de los que dispone el trabajador y la forma cómo los emplea. Finalmente presentamos el apartado de conclusiones. Dado que los temas que trabajamos en este capítulo se encuentran relacionados entre sí, la información de algunas secciones puede ser útil para la explicación de otras; o bien, cuando sea necesario se reiterará en aspectos ya tratados.

1. Perfil y trayectoria laboral del trabajador de la construcción

El punto de partida del análisis de este apartado es la hipótesis de que el origen y la experiencia laboral del trabajador inciden en su concepción de trabajo y de derechos laborales, lo que a su vez moldea su conducta en el mercado de trabajo y sus expectativas laborales. De acuerdo con esta

consideración, analizamos brevemente el perfil de los trabajadores entrevistados y las características principales de su trayectoria laboral.

1.1. Perfil del trabajador

En las escasas investigaciones sobre los trabajadores de la construcción en México existe coincidencia respecto al perfil del trabajador. Si bien son datos que sólo representan a los trabajadores entrevistados para los casos de estudio, nos parece importante retomar que tanto Bueno (1994), Padilla *et al* (1992) y Hiernaux (1983), encontraron que el perfil de los trabajadores era, en términos generales, el siguiente: bajo nivel educativo, la mayoría originarios del campo y el mayor porcentaje con una edad de entre 20 y 40 años. Estas características coinciden con nuestros hallazgos y con la información a nivel nacional que presentamos en la introducción de esta tesis.

Respecto a los trabajadores que estudiamos, el primer aspecto que queremos resaltar es que 29 de los 43 trabajadores entrevistados son de origen rural. Son los albañiles, carpinteros, colocadores de piso y plomeros los que representan el mayor número, en contraste con los alumineros y electricistas, quienes tienen un origen urbano. El predominio del origen rural de los albañiles es uno de los aspectos que incide en su situación de mayor vulnerabilidad. Tal y como más adelante se analiza, el albañil es discriminado por los trabajadores de otros oficios, por los contratistas y por la sociedad en general⁷¹.

El predominio de trabajadores que migran a la ciudad en busca de mejores oportunidades de empleo, fue un aspecto que sobresalió en nuestros casos estudiados. Sobre este mismo tema, Bueno (2000:131) señala que las unidades domésticas campesinas tienen como estrategia enviar a los hombres a la ciudad, en su mayoría jóvenes que están dispuestos a aceptar vivir en condiciones inhumanas, volviendo a sus comunidades los fines de semana víctimas de . Estos jóvenes campesinos que migran a la ciudad son reclutados generalmente en la albañilería y en ocasiones como pintores o yeseros⁷².

⁷¹ En México los albañiles son sometidos a múltiples prejuicios culturales. Es común que el término “albañil” se emplee despectivamente y como un insulto. Un ejemplo concreto es la frase: “parece albañil”, que es utilizada para referirse a algún hombre con vestimenta sucia. Asimismo, los albañiles son llamados de múltiples formas, todas ellas con un sentido peyorativo: “indio”, “paisano”, “macuarro”, “oaxaco”.

⁷² Estos datos estarían corroborando lo que varios estudios han mostrado: el sector de la construcción representa para los migrantes del campo una puerta de entrada al mundo del trabajo asalariado en la

Un rasgo que se corresponde con la información a nivel macro, es la edad. Los trabajadores que estudiamos son jóvenes: 30 de los 43 entrevistados se ubican en el grupo de edad de 16 a 35 años, mientras que 11 trabajadores se ubicaron en el grupo de 36 a 55 años de edad y sólo 2 trabajadores tenían 58 y 59 años (maestro albañil y mujer ayudante de albañilería, respectivamente). Un aspecto importante que resalta de estos datos, es que la gran mayoría inició su actividad laboral a una edad muy temprana, gran parte de ellos siendo todavía menores (sólo 3 de los 43 trabajadores iniciaron su actividad laboral después de los 18 años de edad), información que se comprueba con el análisis de las trayectorias laborales.

De acuerdo con el cuadro resumen que presentamos al final de este apartado, la edad pareciera corresponderse con la categoría ocupacional. Así por ejemplo, se observa en la mayoría de los casos que los trabajadores más jóvenes son los ayudantes, en contraste con los maestros, quienes tienen la edad más avanzada. No obstante, como más adelante se analiza, el ascenso de una categoría a otra no necesariamente se corresponde con un aumento de la edad y la experiencia adquirida por el trabajador, operan otros factores.

Finalmente, en el rubro de nivel de escolaridad también se encontraron datos semejantes a los que nos brinda la Encuesta Nacional de Empleo. En nuestros casos estudiados predomina en los trabajadores un bajo nivel educativo, distribuyéndose el mayor número de trabajadores entre quienes cursaron primaria (10 trabajadores la cursaron incompleta y 9 la concluyeron) y secundaria (15 trabajadores no la concluyeron y 5 la cursaron completa).

Ahora bien, si analizamos esta información de acuerdo con el oficio y el tipo de obra estudiada encontramos que existen a su vez similitudes y variaciones importantes. Como ya mencionamos, respecto al origen son los albañiles los que mayormente provienen del ámbito rural, independientemente del tipo de obra al que pertenecían. En cambio, los electricistas y alumineros tienen un origen urbano. En lo que se refiere a la edad, sobresale que en la obra gigante de tipo

ciudad. Este rasgo no es exclusivo de México, prevalece en varios países, observándose incluso migración entre países. Así por ejemplo, Vargas (2005) demuestra que la actividad en la construcción de vivienda en Argentina representa una oportunidad de empleo para los Bolivianos y Paraguayos, quienes toman la decisión de salir de su país a ocupar los escaños menos reconocidos socialmente tras la búsqueda de mejores oportunidades económicas.

moderno ninguno de los trabajadores entrevistados eran menores, lo que estaría coincidiendo con los datos que presentamos en la introducción, en los que se muestra que las empresas pequeñas son más propensas a contratar trabajadores más jóvenes. Sin embargo, este dato se obtuvo al momento de hacer el trabajo de campo; si observamos la trayectoria laboral de estos trabajadores se aprecia que también iniciaron su actividad laboral a una edad muy temprana. Respecto al nivel educativo éste presenta variaciones importantes según el oficio. Destaca que fueron los trabajadores con los oficios que tienen mayor reconocimiento social (carpinteros, electricistas y alumineros) los que presentaron mayor nivel educativo, al menos en los maestros de cada cuadrilla (el carpintero y electricista concluyeron una carrera técnica, mientras que el maestro aluminero tenía el bachillerato terminado). En contraste, los maestros del oficio menos valorado –albañilería- tenían un nivel educativo de primaria y secundaria (Véase cuadro al final de este apartado).

Las características del perfil podría ser un factor que contribuye a explicar la configuración de la identidad del trabajador. Más adelante mostramos que existen trabajadores que no se identifican como obreros de la construcción, los casos más relevantes fueron los alumineros y los electricistas, quienes, como recién mencionamos, tienen un origen urbano y mayores niveles educativos.

Cuadro No. 17

Perfil de los trabajadores entrevistados

Albañiles		Cat.ocup.	Edad	Sexo	Lug. Nac.	Escolaridad	Estado civil	No. De hijos
AUT.	Gilberto	Maestro	58	m	Oaxaca	sec.incomp.	casado	3
	Andrés	Oficial	40	m	Oaxaca	prim.incomp.	casado	4
	Pablo	Oficial	21	m	Edo. México	sec.incomp.	soltero	0
	Martín	ayudante	17	m	Oaxaca	prim.compl.	soltero	0
RES.	Oscar	Maestro	32	m	DF	sec.incomp.	casado	3
	Pedro	Oficial	41	m	Toluca, Edo.Mex	prim.compl.	casado	3
	Aníbal	oficial	35	m	Toluca, Edo.Mex	prim.compl.	casado	2
	Jacinto	ayudante	19	m	Toluca, Edo.Mex	prim.incomp	soltero	0
ISM	Fernando	Maestro	27	m	Toluca, Edo.Mex	sec.compl.	casado	2
	Juan	oficial	32	m	Toluca, Edo.Mex	prim.compl.	casado	3
	Cristobal	oficial	28	m	Edo. México	prim.incomp.	casado	2
	Carlos	ayudante	16	m	Edo. México	prim.incomp.	soltero	0
	Maria Inés	ayudante	59	f	Edo. México	sin estudios	viuda	6
	Maria Luisa	ayudante	17	f	Veracruz	sec.incomp.	soltera	0
ISG	Francisco	Maestro	48	m	Oaxaca	prim.incomp.	casado	4
	Gerardo	oficial	40	m	Oaxaca	prim.incompl.	casado	2
	Alfredo	ayudante	28	m	Oaxaca	prim.incomp.	casado	2
	Esteban	ayudante	19	m	Oaxaca	prim.compl.	soltero	0
	José	ayudante	22	m	Oaxaca	prim.incompl.	casado	1
Colocadores de piso y ladrilleros		Cat.ocup.	Edad	Sexo	Lug. Nac.	Escolaridad	Estado civil	No. De hijos
RES.	Ignacio	Maestro	45	m	Oaxaca	sec.incomp.	casado	3
	Eugenio	ayudante	28	m	Oaxaca	prim. comp.	casado	2
	Pedro	ayudante	34	m	Oaxaca	sec.incompl.	casado	2
ISM	Epigmenio	Maestro	33	M	Puebla	prim. incomp.	unión libre	3
	Cristobal	ayudante	17	M	Puebla	sec.incomp.	soltero	0
	Melesio	ayudante	19	M	Puebla	prim.incomp.	soltero	0

Carpinteros		Cat.ocup.	Edad	Sexo	Lug. Nac.	Escolaridad	Estado civil	No. De hijos
RES.	Salomón	Maestro	42	M	Edo. México	carr.técnica	casado	3
	Jesús	Oficial	37	M	Toluca	sec.incomp.	casado	2
	Alberto	ayudante	20	M	Toluca	sec.incomp.	soltero	0
ISM	Gregorio	Maestro	38	M	DF	primaria.comp.	casado	4
	Inocencio	ayudante	17	M	Hidalgo	primaria.comp.	soltero	0
	Nicolás	ayudante	16	M	Hidalgo	primaria.comp.	soltero	0
ISG	Arturo	Maestro	36	M	DF	sec.comp.	casado	2
	Ernesto	Oficial	28	M	Puebla	sec.incomp.	casado	2
	Guillermo	ayudante	20	M	Puebla	sec.incomp.	soltero	0
Plomeros		Cat.ocup.	Edad	Sexo	Lug. Nac.	Escolaridad	Estado civil	No. De hijos
ISG	Esteban	Maestro	38	M	Puebla	sec.comp.	casado	2
	Antonio	Oficial	27	M	Puebla	sec.incomp.	casado	2
	César	ayudante	25	M	Edo. México	sec.incomp.	casado	2
Electricistas								
RES.	Alejandro	Maestro	34	M	DF	carr.técnica	casado	2
	Salvador	oficial	22	M	Edo. México	sec.incomp.	soltero	0
	Omar	oficial	17	M	Edo. México	sec.comp.	soltero	0
Aluminieros		Cat.ocup.	Edad	Sexo	Lug. Nac.	Escolaridad	Estado civil	No. De hijos
ISG	Alberto	Maestro	37	M	Edo. México	bachillerato	casado	2
	Eduardo	oficial	21	M	DF	sec.comp	soltero	0
	Carlos	ayudante	19	M	DF	sec.incomp	soltero	0

Total 43 TRABAJADORES

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas a trabajadores.

1.2. Principales características de la trayectoria laboral

La tarea de caracterizar el perfil del trabajador y analizar su trayectoria laboral proviene del interés de desentrañar cómo se ha ido configurando la concepción que los trabajadores estudiados tienen sobre su trabajo y sus derechos laborales y cómo esto a su vez se ve cristalizado en prácticas. Asimismo, contribuye a explicar cómo el trabajador ha aprendido a sobrellevar la inestabilidad y precariedad laboral característica de la actividad que desempeña. Todo esto en su conjunto lo entendemos como un proceso que se va desarrollando a lo largo de la vida del trabajador.

Los aspectos que se consideraron fueron los siguientes: 1) primer empleo, 2) edad del primer empleo, 3) condiciones de trabajo, 4) motivos, 5) ingreso a la actividad de la construcción, 6) edad, 7) condiciones de trabajo, 8) cómo ingresó a la construcción, 9) empleo significativo dentro de la actividad de la construcción, 10) actividades complementarias a la construcción, 11) expectativas laborales.

La gran heterogeneidad de trayectorias y la inestabilidad de esta actividad, dificulta hacer tipologías. No obstante, procuramos mostrar un análisis general, resaltando patrones comunes, excepciones y contrastes por oficio y tipo de obra.

De acuerdo con el cuadro No. 18, el primer empleo de los albañiles fue en el campo (9 de 19 albañiles), otros más iniciaron en la construcción (9 de 19) y sólo uno mencionó que inició laborando en una tienda de dulces. La edad de su primer empleo fue siempre siendo menores de edad y algunos siendo todavía niños (entre los 9 y 15 años de edad). Más de la mitad de estos trabajadores tenían una actividad que denominamos 'ayuda familiar', que significa que colaboraban con la familia, sobre todo en las actividades del campo, no percibían algún tipo de beneficio laboral y en caso de otorgárseles salario, éste figuraba como una 'ayuda' que el padre de familia o el familiar para quien trabajaban les otorgaba. Los albañiles que no iniciaron su actividad como 'ayuda familiar', también ingresaron a su primer empleo en condiciones de precariedad, ninguno de ellos recibía alguna prestación laboral, pero sí percibían un salario.

El motivo principal por el que iniciaron su actividad laboral fue por falta de recursos (16 de los 19 albañiles) y los demás por no tener interés en seguir estudiando. Su ingreso a la actividad de la construcción fue a muy temprana edad y la elección de esta actividad respondió principalmente a su fácil acceso. Las condiciones de trabajo de su primer empleo en la actividad de la construcción fueron precarias, no recibían ninguna prestación laboral. Posteriormente, a lo largo de su actividad en la construcción, esta situación no presentó variaciones importantes. Otro tema relevante que se confirma con el análisis de las trayectorias de los albañiles es que todos ingresaron a la construcción a través de sus redes sociales.

Finalmente quisiéramos resaltar tres aspectos. Primero, una vez que los albañiles ingresaron a la construcción no se han ocupado en otro sector de actividad; en ese sentido se podría hablar de una *continuidad laboral en el sector*, de hecho ninguno de ellos tenía un empleo complementario al de la construcción. El segundo aspecto es que sólo tres de los albañiles mencionaron haber tenido un ‘empleo significativo’ durante su trayectoria laboral. Los tres contaron con prestaciones sociales (IMSS y aguinaldo), uno cuando laboró en una construcción gigante y el contrato fue por un largo periodo y los otros dos al haberse empleado como obreros en una fábrica. El tercer punto importante es que los albañiles han hecho *carrera laboral* en esta actividad. Todos ingresaron como ayudantes y con diversas variaciones en el tiempo, han logrado ascender de categoría (con excepción de los que tienen poco tiempo en la actividad y que aún no logran la calificación para ascender a oficial). De acuerdo con lo que se mencionó en entrevista, ninguno de ellos piensa retirarse de esta actividad. Por el contrario, sus expectativas laborales se concentran en la construcción, planteándose la posibilidad de ascender de categoría hasta llegar a ser maestros de obra. Cabe señalar por último, que no se encontraron variaciones en las características de las trayectorias señaladas según el tipo de obra al que pertenecían los albañiles entrevistados.

Respecto a los trabajadores con oficios distintos a la construcción: electricistas, colocadores de piso, ladrilleros, carpinteros, plomeros y aluminieros, encontraros semejanzas con los albañiles en varios sentidos, según se observa en el cuadro No. 19.

Los datos nos muestran que también tuvieron su primer empleo a muy temprana edad y las condiciones de dicho empleo fueron precarias. Ingresaron a la construcción –con excepción de los aluminieros- a través de sus redes sociales y una vez en la construcción las condiciones de trabajo

en las distintas obras en las que se han empleado han sido precarias, nuevamente con excepción de los aluminieros, quienes al emplearse en una empresa manufacturera, una vez que tienen cierta antigüedad en la empresa, pueden acceder a algunos beneficios como seguridad social y aguinaldo.

Ahora bien, a diferencia de los albañiles, en los trabajadores con otros oficios hay mayor variedad de ocupaciones del primer empleo. Algunos ingresaron en el campo, otros directamente en la construcción, y otros más en actividades igualmente precarias como cargadores y vendedores ambulantes, otros ingresaron como obreros en alguna fábrica. Ninguno de los trabajadores tiene una actividad que complemente la de la construcción; sin embargo, en caso de no tener empleo, los que tienen origen rural se devuelven al campo por una temporada, o bien, tanto éstos como el resto de trabajadores, procuran conseguir “chamba” de cuenta propia, haciendo reparaciones en casa, pero casi siempre en el oficio que dominan (carpintería, plomería, electricidad, colocadores de piso). Algo distinto ocurre con los aluminieros, quienes al emplearse en una gran empresa manufacturera, cuentan con mayor estabilidad laboral.

En lo que se refiere a sus expectativas, también encontramos semejanzas con los albañiles. Las expectativas de los electricistas, colocadores de piso, ladrilleros, carpinteros y plomeros se centran en su oficio y en la actividad de la construcción. Pretenden “hacer carrera” y ascender a maestros o bien tener su propio taller o pequeña empresa. Nuevamente el contraste se encuentra en los aluminieros. Dos de estos trabajadores indicaron como expectativa laboral tener un negocio y otro más mencionó volver a estudiar para acceder a un mejor empleo. Sobre este punto, pareciera ser que en los trabajadores distintos a los aluminieros el énfasis por permanecer en la construcción tiene que ver con los beneficios que el oficio les puede aportar y tal vez por eso mismo, la expectativa de los aluminieros se concentra en ámbitos distintos a la construcción. Recordemos que estos trabajadores son obreros de una empresa manufacturera y, como más adelante se analiza, no se identifican como trabajadores de la construcción ni tienen arraigo con su oficio.

Cuadro No. 18

Trayectoria laboral albañiles

Obra	Cat.ocup.	Edad T. 1	Actividad	Motivo	C.Trabajo	Edad 1 cons.	Motivo	Cómo ingresó	C. Trabajo	Otra actividad
AUT.	Maestro	12	Campo	falta de recursos	ayuda familiar	20	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	oficial	10	Campo	falta de recursos	ayuda familiar	13	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	oficial	13	tienda dulces	falta de recursos	sin prest.	15	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	ayudante	12	construcción	desinterés estudios	sin prest.	12	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
RES.	Maestro	15	construcción	desinterés estudios	sin prest.	15	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	oficial	14	Campo	falta de recursos	ayuda familiar	17	Salario	por un paisano	Sin prest.	NO
	oficial	12	Campo	falta de recursos	ayuda familiar	14	Salario	por un paisano	Sin prest.	NO
	ayudante	15	construcción	falta de recursos	sin prest.	15	Salario	por un ingeniero	Sin prest.	NO
ISM	Maestro	14	construcción	desinterés estudios	sin prest.	14	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	oficial	10	Campo	falta de recursos	ayuda familiar	13	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	oficial	9	Campo	falta de recursos	ayuda familiar	16	fácil ingreso	por un paisano	Sin prest.	NO
	ayudante	15	construcción	falta de recursos	sin prest.	15	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	ayudante	10	Campo	falta de recursos	ayuda familiar	14	salario	por un familiar	Sin prest.	NO
	ayudante	15	construcción	falta de recursos	sin prest.	15	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO

Obra	Cat.ocup.	Edad T. 1	Actividad	Motivo	C.Trabajo	Edad 1 cons.	Motivo	Cómo ingresó	C. Trabajo	Otra actividad
ISG										
	oficial	12	Campo	falta de recursos	ayuda familiar	14	Salario	por un ingeniero	Sin prest.	NO
	ayudante	10	Campo	falta de recursos	ayuda familiar	15	Salario	por un ingeniero	Sin prest.	NO
	ayudante	12	construcción	falta de recursos	sin prest.	13	fácil ingreso	por un paisano	Sin prest.	NO
ayudante	14	construcción	falta de recursos	sin prest.	14	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO	

Fuente: elaboración propia con base en información proporcionada en entrevista con los trabajadores.

Cuadro No. 19

Trayectoria laboral de los trabajadores con otros oficios

Obra	Cat. Ocup.	Edad T. 1	Actividad	Motivo	C. Trabajo	Edad 1 const.	Motivo	Cómo ingresó	C. Trabajo	Otra actividad
	Colocadores de piso y ladrilleros									
RES.	Maestro	10	Campo	falta de recursos	ayuda familiar	14	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	ayudante	12	Cargador	falta de recursos	Sin prest.	16	fácil ingreso	por un paisano	Sin prest.	NO
	ayudante	13	Ayudante	falta de recursos	Sin prest.	17	Salario	por un paisano	Sin prest.	NO
ISM	Maestro	8	Campo	falta de recursos	Sin prest.	12	fácil ingreso	por un paisano	Sin prest.	NO
	ayudante	15	Construcción	falta de recursos	Sin prest.	15	fácil ingreso	por un paisano	Sin prest.	NO
	ayudante	10	campo	falta de recursos	ayuda familiar	14	Salario	por un paisano	Sin prest.	NO
	Carpinteros									
RES.	Maestro	19	fábrica	desinterés estudios	seg.soc.	22	Salario	por un familiar	Sin prest.	NO
	Oficial	16	construcción	falta de recursos	Sin prest.	16	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	Ayudante	16	taller	desinterés estudios	Sin prest.	18	Familiar	por un familiar	Sin prest.	NO
ISM	Maestro	13	construcción	falta de recursos	Sin prest.	13	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	Ayudante	15	construcción	falta de recursos	Sin prest.	15	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	Ayudante	14	construcción	falta de recursos	Sin prest.	14	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO

	Cat. Ocup.	Edad T. 1	Actividad	Motivo	C. Trabajo	Edad 1 const.	Motivo	Cómo ingresó	C. Trabajo	Otra actividad
Obra	Carpinteros									
ISG	Maestro	15	construcción	desinterés estudios	ayuda familiar	15	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	Oficial	16	construcción	falta de recursos	ayuda familiar	16	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	Ayudante	14	construcción	falta de recursos	ayuda familiar	14	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	Cat. Ocup.	Edad T. 1	Actividad	Motivo	C. Trabajo	Edad 1 const.	Motivo	Cómo ingresó	C. Trabajo	Otra actividad
	Plomeros									
ISG	Maestro	16	fábrica	falta de recursos	Sin prest.	19	Salario	por un paisano	Sin prest.	NO
	Oficial	14	vendedor	desinterés estudios	Sin prest.	17	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	Oficial	13	campo	falta de recursos	ayuda familiar	19	fácil ingreso	por un familiar	Sin prest.	NO
	Electricistas									
RES.	Maestro	20	fábrica	desinterés estudios	IMSS	22	Salario	por un familiar	Sin prest.	NO
	Oficial	15	construcción	falta de recursos	Sin prest.	15	fácil ingreso	por un vecino	Sin prest.	NO
	Oficial	16	construcción	falta de recursos	Sin prest.	16	fácil ingreso	por un paisano	Sin prest.	NO
	Aluminieros									
ISG	Maestro	19	fábrica	desinterés estudios	IMSS	22	fácil ingreso	Un familiar le informó	Sin prest.	NO
	Oficial	16	taller	desinterés estudios	Sin prest.	16	fácil ingreso	Un amigo le informó	Sin prest.	NO
	Ayudante	15	taller	falta de recursos	Sin prest.	15	fácil ingreso	Un amigo le informó	Sin prest.	NO

Fuente: elaboración propia con base en información proporcionada en entrevista con los trabajadores.

1.3. Lo inestable de las trayectorias y la capacidad de adaptación del trabajador

Dada la discontinuidad en el proceso mismo de la construcción, los trabajadores constantemente cambian de obra y de patrón. Si bien hay preferencia por permanecer en un mismo tipo de obra, cuando el empleo escasea los trabajadores se emplean en los diversos tipos de construcción. En ocasiones aceptan cambios de categoría, se presentan casos en los que un trabajador puede ser oficial en una obra, pero en otros sólo lo contratan como ayudante, o bien, que un maestro sea contratado como oficial cuando se emplea en un oficio distinto al suyo. Se presentan también los casos contrarios; es decir, hay trabajadores que dentro de una obra son oficiales, pero que al trabajar con particulares se vuelven los responsables de la actividad.

Por otro lado, se observó que la decisión de cambiar de obra, de categoría o de oficio, en ocasiones se relaciona con aspectos que van más allá de la oferta de trabajo y que se originan por eventos en la vida de los trabajadores que los obligan a tomar decisiones que tienen incidencia en el rumbo que toma su trayectoria laboral. Por ejemplo, un trabajador, con categoría de oficial, señaló que cuando nació su primer hijo no tuvo más alternativa que trabajar como ayudante en las peores condiciones. Otro más señaló que la muerte de su maestro de obra lo orilló a convertirse en *segundero*⁷³, aún cuando él no se sentía capacitado para ese cargo. Hay casos de trabajadores que señalaron que a lo largo de su trabajo como ayudantes se desempeñaban en uno y otro oficio, trabajando a veces como ayudantes de pintor, yeseros, ladrilleros. Optaban por esas variaciones cuando el trabajo como ayudantes de albañilería les generaba problemas de salud. En esa misma línea, otros trabajadores deciden aprender varios oficios, para así tener posibilidades de acceder a cualquiera de ellos cuando hay escasez de trabajo o bien, de emplearse haciendo trabajos particulares.

Otra variación importante son los años que transcurren para ascender de una categoría a otra. Como ya hemos mencionado, en la construcción los trabajadores tienen oportunidades de ascenso, escalar de ayudante a oficial y posteriormente a maestro. Este desarrollo depende de varios aspectos en los que más adelante profundizamos, lo que queremos señalar aquí es que el tiempo que transcurre en ascender de una categoría a otra es muy variante y depende de diversos

⁷³ Así se les denomina a los oficiales que ascienden a la categoría de *segundos*, lo que implica que después del maestro ellos son los responsables de la actividad, por tanto son los que organizan y supervisan el trabajo de la cuadrilla. Son “la mano derecha” de los maestros.

factores: el aprendizaje del oficio, la relación con el ingeniero, la cercanía con el maestro. Se encontraron trabajadores que en un corto periodo -2 ó 3 años- pudieron ascender, y otros, en cambio, que tardaron más de 10 años de pasar de una categoría a otra⁷⁴.

En general, a pesar de lo intermitente del trabajo en la construcción la trayectoria laboral de los trabajadores estudiados por lo general presenta una continuidad en el sector, porque el trabajador prioriza mantenerse empleado en la construcción.

Un patrón compartido de las trayectorias analizadas y que resulta fundamental para nuestro estudio es que la gran mayoría de trabajadores entrevistados no ha tenido referentes de un empleo estable y con cumplimiento de sus derechos laborales. Desde el inicio de su vida laboral las condiciones fueron precarias. En ese sentido, el análisis de trayectorias nos da luz para entender por qué el cumplimiento de derechos es un tema que, para este grupo de trabajadores, no está en discusión. Lo importante es obtener empleo y para ello el trabajador cuenta con una lógica propia de permanencia y movilidad, basada en el aprendizaje y la adaptación a los distintos tipos de producir vivienda, de organizar el trabajo y de habilitar recursos que más adelante analizamos y que hace más complejo el rumbo que toma su trayectoria laboral. Al respecto, un tema que destacó de este análisis es la importancia de pertenecer a una empresa familiar, a una pequeña empresa subcontratista o pertenecer a una red social, pues esto les garantiza a los trabajadores el acceso al empleo, la capacitación y otros beneficios. Quienes no tienen este recurso son más vulnerables, pues deben aceptar cualquier tipo de empleo y trabajar bajo diversos esquemas de control.

Ahora bien ¿qué importancia tienen las características de las trayectorias laborales del trabajador para el problema que nos interesa? Como mencionamos en la hipótesis que guía este capítulo, las representaciones que el trabajador tiene de sus derechos son resultado de un proceso que se ha ido configurando a lo largo de su vida laboral. En ese sentido, tener información sobre las características de su incorporación al mercado de trabajo, las condiciones de trabajo que ha tenido y las expectativas laborales y de vida que se ha ido creando, es fundamental para entender por qué se han naturalizado las condiciones de trabajo precarias. Los trabajadores que entrevistamos no han tenido un referente de un empleo con derechos laborales. Asimismo, al haber iniciado su

⁷⁴ Véanse al respecto dos ejemplos contrastantes que se incluyen en los anexos al final de esta tesis.

actividad laboral en una empresa familiar, sus posibilidades de exigir cumplimiento de derechos son prácticamente nulas, porque la jerarquía familiar se reproduce en el lugar de trabajo, porque el hijo al inicio de su vida laboral, al ser aprendiz del padre, la mayoría de veces ni siquiera percibe un salario. Como un trabajador mencionó: “Ni modo que le pida eso (derechos laborales) a mi papá”. En general, quienes ingresaron a la construcción mediante alguna red social, tiene escasas posibilidades de exigir sus derechos laborales, pues el agradecimiento y la sumisión se superponen al derecho.

También planteamos como hipótesis que el trabajador no se queda estático frente a su situación laboral. Es un actor que se moviliza para obtener recursos que le permitan acceder al mercado de trabajo y para mantenerse empleado. El ejemplo de los trabajadores de la construcción resulta fundamental para mostrar la agencia de los actores. En un mercado de trabajo caracterizado por la inestabilidad y la precariedad, el trabajador ha sabido adaptarse a cambios –pasar de una obra a otra, cambiar de empleador, incorporarse a otra actividad cuando la construcción escasea-, adquirir calificación, hacerse de redes sociales y aspirar a una independencia que le permita ser cuenta propia. El trabajador de la construcción se adapta a la inestabilidad y precariedad laboral, la asume como intrínseca de la actividad que realiza, adquiere recursos y aprende a convivir en un espacio de desigualdades y de relaciones de poder. Estos aspectos se empiezan a vislumbrar en el estudio de las trayectorias, pero no es hasta el análisis de la vida cotidiana en la obra, cuando pudimos profundizar en esto. Tema que analizamos a continuación.

2. La socialización laboral como espacio de aprendizaje

Cuando hablamos de socialización laboral nos referimos al proceso de aprendizaje mediante el cual se adquieren las habilidades y actitudes para el desempeño del trabajo, pero no sólo incluye aprendizaje técnico, sino también conocimiento simbólico como valores, normas y formas de comportamiento⁷⁵. En ese sentido, el significado que los sujetos le confieren al trabajo se adquiere también durante ese proceso, pero variará en función de las experiencias subjetivas y de aspectos situacionales que se producen en el contexto del individuo. Por ello la importancia del análisis del perfil y las trayectorias laborales.

⁷⁵ Además del laboral, existen otros espacios de socialización: el familiar, la escuela, el barrio, los grupos de amigos. Teóricamente a estos espacios dentro de los cuales se producen importantes procesos de socialización, Giddens los denomina *Agencias de socialización*. (Giddens, 1991:109).

El objetivo de este apartado es analizar el proceso de socialización de los trabajadores de la construcción, identificando el tipo de conocimiento que adquieren, cómo lo adquieren y en qué medida contribuye a la configuración de un modelo de relaciones laborales que impide el cumplimiento de derechos laborales. Para lograr este objetivo, presentamos una descripción y análisis de la vida cotidiana en la obra. La finalidad de esta descripción es demostrar de qué manera en la cotidianidad se van adquiriendo conocimientos tácitos, hasta llegarse a legitimar prácticas y formas de concebir la vida laboral. Este análisis a nivel micro, permite detectar procesos que, como menciona Bueno “ni los economistas ni los ingenieros han podido observar” (Bueno, 1994:27). La información que aquí se presenta proviene de la observación directa (diario de campo) en las cuatro obras estudiadas así como de las entrevistas en profundidad.

2.1. La cotidianidad en la obra

Como se mencionó anteriormente, comúnmente el horario en las obras de construcción es el siguiente: entrada, 08:00 hrs., hora de comida, 13:00 y salida 18:00 hrs. En las cuatro obras estudiadas se respetaban estos horarios; aunque en el caso de la obra tradicional es más común que puedan existir variaciones en tanto no hay un ingeniero o contratista como supervisor. En esta obra, como ya vimos, el maestro es el único que tiene control del proceso y de los tiempos de trabajo.

Siguiendo este horario, un día común en la obra consiste en ingresar a las 8:00 ó unos minutos antes. Lo primero que los trabajadores hacen es cambiarse la ropa, por lo general los trabajadores usan prendas gastadas para hacer sus labores, en ninguna obra observamos el uso de uniforme de trabajo. Es común encontrar en las obras un cuarto acondicionado* para que los trabajadores se cambien. Entre más grande sea la obra, mayores posibilidades habrá de que se acondicionen cuartos para cada cuadrilla de trabajadores. Los sábados, los trabajadores suelen llevar la ropa sucia del trabajo a sus casas, para lavarla el fin de semana y traerla limpia al inicio de semana.

Una vez que el trabajador se ha puesto su ropa de trabajo que consistía en pantalón y camisa gastada, el maestro –de su cuadrilla- le indica las actividades a realizar, o bien, si es una actividad planeada con días de anticipación, los trabajadores se colocan en su lugar de trabajo y cada

cuadrilla comienza sus actividades. Como ya se mencionó en el capítulo sobre organización del trabajo, en la construcción, dependiendo la etapa de la obra, salen y entran las diversas cuadrillas de trabajadores y también en ocasiones, cuando la obra es grande, se puede ver al conjunto de trabajadores, pero cada grupo en algún segmento de la obra (por ejemplo carpinteros haciendo acabados en un tramo de la obra, mientras en otro se encuentran los albañiles levantando muros). Dado este ir y venir, para el trabajador la “obra” dura el tiempo que comprende su actividad. Los albañiles son los que suelen estar en la mayoría de etapas de la construcción, aunque con variaciones en la cantidad de trabajadores.

2.2. “La comida es sagrada”

Cuando el reloj marca las 13:00 hrs. los trabajadores se reúnen con su cuadrilla y preparan sus alimentos. Algunas cuadrillas de trabajadores (albañiles y colocadores de piso) acondicionan una habitación para preparar y consumir su comida, esto se observó en las cuatro obras estudiadas. En otros casos, cuando hay mujeres trabajando en la obra, son ellas las que se encargan de cocinar, o bien, cada trabajador lleva su propia comida, la cual se comparte entre todos, como ellos dicen: “todos comemos de todo”.

Hay variaciones en el tipo de alimento que consumen los distintos grupos de trabajadores. Por lo general, los albañiles y ladrilleros suelen comprar en el mercado alimentos como tortillas, queso y chicharrón de cerdo, mientras que los electricistas y carpinteros compran comida corrida en algún lugar cercano o en ocasiones en las obras suelen ir señoras a vender este tipo de alimento⁷⁶. Los plomeros suelen llevar comida preparada en sus casas.

Al momento de la comida los trabajadores conviven con su cuadrilla o red. Difícilmente se encontrarán grupos de diversos oficios compartiendo alimento, sólo se observa esto si se trata de trabajadores que pertenecen a la misma red. Este espacio se disfruta con los pares, con los que comparten aspectos comunes como la familia, el origen o el oficio. Cada grupo de trabajadores se identifica con ‘los suyos’. Esta práctica tan cotidiana revela que la segmentación del proceso de trabajo se extiende a los momentos de convivencia. Difícilmente se podrá observar a un electricista conviviendo con un albañil.

⁷⁶ La comida corrida consiste en sopa, arroz, guisado, frijoles, tortillas y agua de fruta.

Otro aspecto que se revela de esta segmentación de la convivencia es que la jerarquía de la estructura ocupacional y de los diversos oficios genera también desigualdad social, lo cual se refleja en la esfera alimenticia; siendo los ayudantes de albañilería y los ladrilleros los más humildes. Un ingeniero de la obra de interés social lo describió de la siguiente forma:

“Hasta en la comida notas diferencias entre ellos. Un peón de albañil te va a comer puros tacos de queso y aguacate. En cambio los oficiales compran pollo y los otros comen en la fondita de la esquina” (los ‘otros’ son los electricistas y carpinteros. El ingeniero come en restaurantes).

Cabe señalar, que si bien éste es un momento de distracción del trabajo y aunque en ocasiones el maestro de las cuadrillas comparte alimentos con sus trabajadores, las jerarquías no se rompen. El caso más evidente fue el de los albañiles en la obra de interés social mediana. Estos trabajadores acondicionaron una habitación de uno de los edificios ya construidos (sin acabados) y ahí Doña Mary (mujer mayor ayudante de albañilería) era la encargada de calentar la comida que había preparado previamente en su casa, además de calentar la que había sido preparada por otros trabajadores de la misma red. Los ayudantes –en este caso los nietos de doña Mary- compraban la bebida y uno de los oficiales el pan o las tortillas. Una vez que se calentaba la comida se reunían todos a comer, pero siempre esperando a Fernando –el maestro de obra- para iniciar. En caso de que Fernando se demorara más, enviaba a un ayudante a informar que el resto del grupo podía empezar a comer. Doña Mary le servía primero a él y su plato era sustancioso, a diferencia del que se les servía a los otros trabajadores. La comida por lo general consistía en sopa, guisado y frijoles⁷⁷. Una vez que los trabajadores terminaban de comer, Fernando era el primero en levantarse de la mesa, para seguir coordinando la obra. Nunca vi que recogiera los trastes que utilizaba para comer. Esta tarea la hacía Doña Mary. Por el contrario, cada uno de los otros

⁷⁷ Durante el trabajo de campo en esa obra, con frecuencia compartí alimentos con este grupo de trabajadores, incluso en varias ocasiones llevé alimento. Cabe señalar que esos momentos fueron muy valiosos para recuperar información, pues se convertían en una forma de entrevistas grupales. Una vez que me gané su ‘confianza’ los trabajadores contaban anécdotas, experiencias con otros patrones, hacían bromas entre ellos y las mujeres me confiaban problemas personales. Con otras cuadrillas de trabajadores de ésta y de las otras obras también acudí varios días, compartiendo alimento y dejando igualmente que charlaran del tema que quisieran. Esto fue posible con aquellos grupos de trabajadores que permanecían en la obra (albañiles, ladrilleros, ayudantes de carpintería negra), con los trabajadores que salían a comer a algún mercado no fue posible convivir de esta manera (electricistas, carpinteros y alumineros).

trabajadores levantaba y lavaba los trastes utilizados. También durante esos ratos, los trabajadores hacían bromas entre ellos, pero siempre manteniendo respeto hacia Fernando y hacia Doña Mary. El respeto para estos dos personajes refleja las jerarquías. Por un lado hacia el maestro y por el otro, hacia la madre/abuela; reflejando esto último una simbiosis entre la jerarquía familiar y el ámbito laboral. Sobre este punto volvemos más adelante, cuando se analiza la dinámica de las redes sociales.

Cabe señalar que Fernando –el maestro de obra- le otorgaba semanalmente a Doña Mary la cantidad de \$300 para la preparación de los alimentos, que incluye además de la comida, el desayuno (café y pan dulce o una torta de huevo con frijoles) y la cena (el mismo guisado que el de la comida). Los otros trabajadores, en particular los oficiales –el yerno y el hijo mayor de Doña Mary- también cooperaban, pero con \$50 semanales y a ellos sólo les correspondía el desayuno y la comida.

Este espacio de socialización funciona también como mecanismo para reforzar los lazos al interior de las redes sociales, el intercambio de bienes y las relaciones de poder. Los trabajadores de esta red tienen conocimiento de que el maestro aporta económicamente para la alimentación de los integrantes de la red. Eso para ellos es un gran apoyo que agradecen con favores personales⁷⁸, trabajo, disciplina y docilidad. Se observa cómo la relación ayuda-agradecimiento opera como un mecanismo que contribuye a la sumisión del trabajador:

“A Fernando le tenemos confianza, hemos trabajado con él, mi abuelita lo conoce desde que él era chalán y pues de a poco en poco empezamos a comer con él. Le da un dinero a mi abuelita y ella prepara comida y la calentamos aquí, yo sólo coopero con las tortillas, a veces con pan. Mi primo compra el refresco, algunos traen su comida o también le dan dinero a mi abue. Entonces nosotras, bueno, toda mi familia que trabaja en la obra, pues le tenemos mucho agradecimiento y lo que él nos pide pues lo hacemos sin rezongarle, porque sabemos que él nos ayuda, nos apoya en todo, ya ves que él también habló con el ingeniero para que me dejaran entrar a mí. Entonces, como dice mi abuelita: ‘la mejor

⁷⁸ Carlos, un ayudante de albañilería de esta red, comentó que en ocasiones Fernando le ha pedido quedarse una hora más para “dejar limpio el changarro”, sin ninguna retribución económica adicional. Otras veces le ha pedido favores personales como ir a comprar juguetes y dulces para sus hijos y hacer depósitos en el banco.

forma de ganarse el dinero y tener para comer es trabajando y quedándose calladita' (...)
Yo creo que ella tiene razón, pues sí le debemos mucho al ingeniero y a Fernando, gracias a ellos tenemos este trabajo. (Maria Luisa, ayudante de albañilería. Obra de interés social mediana).

En los ladrilleros, los albañiles de las otras obras y en los carpinteros de obra negra se observaron semejanzas. En la obra tradicional los trabajadores hacían una “coperacha” (que consiste en que cada uno aporta dinero) entre ellos, el maestro aportando la mayor cantidad de dinero, y compraban comida en el mercado (tortillas, aguacate, chicharrón, nopales). Algunas veces llevaban comida preparada en casa y como la red era familiar (padre, hijo, cuñado y sobrino) y también eran vecinos, solían compartir el guisado preparado. Aquí también se observaron jerarquías reflejadas en el respeto hacia el maestro y en que el ayudante era el encargado de calentar la comida y posteriormente limpiar el lugar. Esto mismo ocurría con los ladrilleros y los carpinteros de la obra de interés social mediana.

En la obra residencial de lujo se observó lo mismo que en la de interés social. Cada cuadrilla se reunía para comer, algunas veces comprando comida corrida a una señora que todos los días acudía a la obra a vender este tipo de alimento, o bien llevando comida preparada en sus casas. El comportamiento de los albañiles fue el mismo en todas las obras, el ayudante calienta la comida o va al mercado más cercano a comprar el alimento, también se encarga de limpiar el lugar. Igualmente se observó que, al momento de las bromas, hay mayor respeto hacia el maestro. Por ejemplo, a él no se le insulta directamente. Al terminar cada uno levanta sus trastes, con excepción del maestro⁷⁹.

En la cuadrilla de aluminieros se observó una gran diferencia. En este caso, al no ser trabajadores de una misma red social ni tener ningún tipo de vínculo familiar –recordemos que estos trabajadores son obreros de una empresa manufacturera-, cada trabajador o llevaba su alimento o se iba a comer a algún lugar cercano a la obra. En ocasiones lo hacían en grupo y otras veces de forma individual. Nunca se observó una convivencia tan cercana como en las otras cuadrillas. Estos trabajadores estaban ubicados en la obra de interés social gigante, en la que se acondicionó un espacio para que hubieran tres puestos de comida atendidos por mujeres, uno de comida corrida,

⁷⁹ Véase anexo fotográfico.

otro de tacos de guisado y otro de quesadillas, sopes y tlacoyos. Los aluminieros, plomeros y carpinteros solían comer ahí cuando no llevaban comida preparada en sus casas.

En estos espacios de comida, sobre todo cuando los trabajadores acondicionan un lugar para comer en la obra, circula información importante, pues si bien se charla de temas familiares, de algún jugador de fútbol, de la fiesta del pueblo, también se intercambia información sobre posibles empleos, un enojo del patrón, algún miembro nuevo de la red. Precisamente por ello fueron espacios de gran utilidad en el trabajo de campo.

Le damos importancia a este espacio de socialización pues de acuerdo con lo que la gran mayoría de trabajadores mencionó en entrevista, el horario de comida es el espacio en el que sienten ‘más libres’, pues pueden salir a la calle, descansar, jugar, dormir. En la obra se observó que la mayoría de ellos toma sus alimentos en 25-30 minutos aproximadamente y después aprovechan el tiempo para jugar cartas, fútbol o dormir una siesta.

Para los trabajadores de la construcción la hora de comida es un “derecho sagrado”. Según lo que se rescata de las entrevistas, un trabajador de la construcción puede quedarse a trabajar horas extras, pero el espacio de comida no entra en negociación, ésta sería la mayor concesión que los patrones otorgan:

“Los trabajadores salen a comer a la una, eso es en todas las obras, obra a la que vayas verás que a la una todos están comiendo y si te paras ahí sabes que no te harán caso. Eso uno lo sabe, es un derecho que ellos tienen. De hecho, cualquier trabajador que entre a una obra, así sea uno que apenas venga del pueblo sin conocer a nadie, luego luego aprende que a la una se come y que a esa hora puede hacer lo que quiera, pues ya has visto que hasta se acuestan a dormir (...) Nosotros no le quietamos eso, si queremos que trabajen más tiempo pues se lo decimos, o les decimos que un sábado se queden todo el día, pero nunca les quitamos la hora de comer, no sé, ya está establecido”. (Ingeniero Jesús, responsable de la obra de interés social mediana).

“Todos salimos a comer a la una, aunque los segundos y maestros luego comemos un poco más tarde, porque como nosotros estamos supervisando que todo marche bien, pues

mientras los chavos se juntan a comer nos damos una vuelta por toda la obra a ver que todo vaya bien (...) Yo como con ellos, todos nos juntamos y comemos arriba, en uno de los cuartos, ahí 'la jefa'* nos prepara de comer. Ella casi siempre hace la comida en su casa y se la trae para acá y aquí la calienta y pues de ahí comemos todos. También trae luego para desayunar y a mí me deja mi cena, como ya ves que yo vivo aquí en la obra, me tiene que dejar mi cena. ¡Ah! pero le doy dinero, no te creas, le doy unos \$300 a la semana. Los otros también le dan, aunque pues es su nieta, su hijo, otro nieto, el yerno, otra señora y pues mis paisanos, ellos están más jodidos y pues si yo puedo cooperar en más pues lo hago. A veces ellos traen comida y 'la jefa' la calienta toda y comemos de todo, todos comemos de todo (...) es un rato que nos relajamos, aunque luego hablemos de la chamba, todo es más tranquilo. Es como dicen "la comida es sagrada" y eso no se los quito a mis chavos". (Fernando, maestro de obra. Vivienda de interés social mediana)

La importancia del espacio para comer va más allá de las necesidades biológicas, lo que se observó es que para los trabajadores es un momento de libertad, relajamiento, convivencia y descanso. Asimismo, es un espacio que refuerza jerarquías, estrecha lazos entre los miembros de la red, circula información importante sobre posibilidades de empleo y resulta "sagrada" porque permite que el trabajador recupere energías para seguir siendo productivo. Precisamente por ello "no entra en negociación" con el patrón. Desde la perspectiva de los ingenieros, el espacio de la comida es fundamental para mantener el rendimiento de los trabajadores, uno de ellos comentó al respecto: "el que no come, no rinde".

2.3. "Juntos pero no revueltos"

Después de comer suelen quedar minutos libres antes de reiniciar las labores. En esos espacios se observaron diversas formas de convivencia entre los trabajadores. Una de ellas es el juego. Los trabajadores, dependiendo el tamaño de su cuadrilla, suelen jugar fútbol, cartas, rayuela, en ocasiones apuestan dinero. En esos ratos hacen bromas, desde reírse de alguna característica física de alguno de ellos hasta darse golpes. En los juegos participan ayudantes, oficiales y en ocasiones el maestro. La jerarquía ocupacional —entre ayudantes y oficiales— disminuye en el juego, pues se establecen reglas que todos deben cumplir y en el que cualquiera puede resultar

perdedor. Así, cuando alguno de los jugadores pierde es sometido a burla por parte de los otros trabajadores, aunque si es el maestro el que pierde la burla es menor.

Jugar es uno de los momentos en los que de alguna manera los distintos grupos de trabajadores pretenden asumirse como iguales, incluso en estas actividades de esparcimiento es cuando se puede presentar confluencia entre los trabajadores de diversos oficios. En varias ocasiones se presenciaron partidos de fútbol entre diferentes grupos de trabajadores, aunque, la mayoría de veces, la conformación de cada equipo se correspondía con algún oficio. Se observó por ejemplo, el equipo de los albañiles, contra el equipo de los carpinteros. Como uno de los trabajadores mencionó: “estamos juntos, pero no revueltos”. En estos juegos el perdedor es sometido a burlas.

2.4. “Ya llegó la güerita”

Más allá de una forma de convivencia, el juego, las bromas y la burla aparecen en la obra como lo que Scott (2000) llama el ‘discurso oculto’ de los dominados⁸⁰. Con el juego, las bromas, el chisme, el trabajador de la construcción se manifiesta ante las jerarquías y hace frente a su sentimiento de inferioridad respecto a los otros grupos de trabajadores, al maestro, al ingeniero o hacia miembros de su misma categoría ocupacional. En las bromas pesadas que se hacen y en la burla por alguna característica física de alguno de sus compañeros, se esconde una actitud de resentimiento, venganza y rivalidad. En algunas ocasiones se pudo observar que los trabajadores se burlaban de algún rasgo físico del ingeniero o bien una vez que el ingeniero se retiraba después de haber dado una orden, los trabajadores respondían haciendo algún gesto obsceno. A continuación algunos ejemplos:

⁸⁰ Para James Scott el ‘discurso oculto’ está constituido por las manifestaciones lingüísticas, gestuales y prácticas que confirman, contradicen o tergiversan lo que parece en el discurso público. (Scott, 2000:28). Scott analiza el discurso escondido de los esclavos, los intocables, los siervos y los campesinos, mostrando que a la vez que aceptan su subordinación al orden social, crean resistencia a la dominación. Cada grupo subordinado produce, a partir de su sufrimiento, un discurso oculto que representa una crítica del poder a espaldas del dominador. Esta resistencia se manifiesta en formas encubiertas del lenguaje y de la acción, que puede expresarse en rumores, chisme, cuentos populares, canciones, gestos, todos ellos sirven como vehículos para que los desvalidos insinúen sus críticas al poder, al mismo tiempo que se protegen en el anonimato a otras explicaciones inocentes de su conducta. Son en suma, mecanismos para disfrazar la insubordinación (Scott, 2000:21-22)

GESTO OBSCENO AL INGENIERO

Ingeniero (obra de interés social gigante): - “Arturo, tus muchachos van muy lentos, esto tiene que estar terminado para el viernes, que viene la supervisora. Luego el lunes comenzamos las casas del fondo”.

Arturo (maestro de carpintería): - “Pues sí, inge, en eso estamos”

El ingeniero se va y uno de los oficiales a su espalda le hace una señal obscena con la mano.

BURLA DE UN RASGO FÍSICO DE ALGÚN COMPAÑERO DE TRABAJO

- “Mira, mira, ya llegó la marmota”
- ¿Marmota?
- ¿Que no le ves los pelos? (risas entre todos los compañeros)
- Además es re tonto, siempre anda todo dormido, mira mira, mira sus ojos
- Dormido dormido, pero si sigues chingando ya verás (...) que te pongo.

CHISME DEL INGENIERO

“El ingeniero tiene muchas casas, a la obra a veces vienen a buscarlo mujeres. Nosotros nos hacemos tontos, que no nos damos cuenta, pero bien que sabemos que tiene sus movidas. Eso lo ves en varias obras, como tienen dinero, pues tienen para andar paseando a sus viejas, no que a uno apenas si le alcanza para mantener su casa, qué vamos a tener casas chicas* (...) El inge tiene dinero porque hace sus tranzas, vende material, hemos visto que mete unas notas que no son, si a nosotros nos manda a comprar algo nos dice que le digamos al de los materiales que si puede darnos la nota en blanco”. (Oscar, maestro de albañilería, obra residencial).

“Sí, de seguro que del material que se roba les ha de construir las casas a sus queridas”. (Jacinto, ayudante de albañilería, obra residencia).

CHISME DEL MAESTRO

“Es bien borrachín y re mujeriego, no sabes lo que ha tenido que aguantar su mujer. A veces llega tan tomado que ni pararse puede y al otro día, dice su mujer (a mí me cuenta mi mamá) que amanece todo crudo, de mal humor y hasta le pega (...) Dicen que tiene hijos por ahí regados, yo creo que por eso a veces nos hace larga la paga o nos paga menos –aunque luego nos lo recupera- yo creo que jinetee el dinero para poder mantener a todos sus hijos (...) Una vez, en un partido de beisbol que nos llevó, iba con otra mujer ¿Verdad, tú? (le pregunta afirmando a su compañero) (...) Caras vemos, corazones no sabemos”. (Ayudante de ladrillero. Obra de interés social mediana)

A pesar de que se observaron algunas muestras de ‘discurso oculto’ hacia el maestro, éstas fueron menores, pues el respeto hacia este personaje es muy alto y es mayor cuando forma parte de la familia: padre, tío, padrino. Como se aprecia en los testimonios reseñados arriba, los integrantes de una red pueden decir rumores de su maestro, pero no hacerle burla ni tratarlo despectivamente. Esto muestra que el hecho de estar emparentados genera un respeto adicional, moral, que los trabajadores que recién se incorporan a la red, van aprendiendo con el tiempo.

Los apodos y caricaturizar a alguno de los trabajadores, ya sea entre los integrantes de una misma red o de un grupo de trabajadores a otro, es también usual en las obras de construcción. En las paredes era frecuente encontrar dibujos y leyendas con palabras obscenas⁸¹. Es común que los trabajadores se refieran entre ellos con algún apodo, a veces ofensivo, otras veces en forma de broma, cariño o simplemente para distinguirlos del resto. Como una anécdota, en las cuatro obras que estudié, después de varios días de asistir a ellas, cuando los trabajadores me veían llegar gritaban: “ya llegó la güerita”.

Otra interpretación que se puede hacer de estas burlas y de llamarse por algún apodo, es que es una forma escondida de reforzar las desigualdades y la discriminación, así como el racismo que existe en este ámbito. Por ejemplo, al albañil es común que lo llamen ‘oaxaco’, ‘indio’, ‘paisano’,

⁸¹ Estos hallazgos coinciden con los de la investigación elaborada por Antonio Ziri6n (2010), en los relatos de campo de este autor se puede apreciar que la gran mayoría de trabajadores tenía un apodo que se correspondía con alguna de sus características físicas; por ejemplo: el Barny, el gato, el pato, el Furcio, etcétera. Asimismo, este autor relata anécdotas de burlas entre los trabajadores y las caricaturas en las paredes representando a alguno de ellos de forma grotesca y graciosa.

Otro ejemplo interesante es que en la literatura también se reflejan estos comportamientos del trabajador. Vicente Leñero en su libro “Los albañiles”, retrata de una forma muy minuciosa su forma de pensar y sus comportamientos. Respecto al tema que ahora estamos tratando, el siguiente diálogo entre una cuadrilla de albañiles sirve como ejemplo:

- ¡Qué tanto traen!
 - Aquí tu Isidro.
 - ¡Ya estuvo suave, a darle!
 - Pérate, Chapo
 - A trabajar que no tarda el ingeniero
 - ¡Huy huy, el ingeniero!
 - Dije que a trabajar, Jacinto
- gritaba Álvarez, y Jacinto obedecía, disimulando el coraje que le daba oír al Chapo levantarle la voz, fajarse los pantalones y hacerles sentir a todos quién era allí el que las manda bailar (Leñero, 2002:55).

Otro ejemplo ilustrativo de Leñero es que los albañiles de su historia se referían a uno de los ingenieros, en forma de burla, como “el nene”, pues era el hijo del dueño de la empresa y futuro heredero.

‘macaurro’, lo cual en la Ciudad de México tiene una connotación de discriminación, por el origen indígena de la mayoría de estos trabajadores, por sus rasgos físicos y porque se tiene el prejuicio de que un indígena es ignorante y terco⁸². Esto no sucede de la misma forma con los trabajadores de los oficios con mayor reconocimiento social, como el electricista y el carpintero de obra blanca. Los apodos a estos trabajadores no se hacen refiriéndose a su origen o a su forma de vestir, sino a algún rasgo físico como su complexión, el color de ojos, el tipo de cabello, pero no de la forma despectiva como se refieren a los albañiles. En el caso de los ingenieros, como se puede apreciar en los testimonios anteriormente mencionados, la burla y la forma de revelarse ante ellos es a través del chisme, del rumor, pero éste igualmente refuerza su posición en la escala laboral y social, el ingeniero es el que tiene dinero, varias casas, mujeres. El trabajador en cambio, es un “piojo”, “indio”, “mugroso”. En ese sentido, a través de las bromas y los apodos configura su identidad, refuerza la autoridad laboral y reproduce desigualdades. Estas prácticas cotidianas inciden en la manera de percibirse a sí mismo y en la forma de comportarse, pero al mismo tiempo, una vez que el trabajador interioriza este conocimiento, reproduce esas prácticas y contribuye a perpetuar la jerarquía de poder al interior de la obra.

2.5. “Trabajo en la construcción, pero soy electricista, no albañil”

La identidad de los distintos grupos de trabajadores se va creando y se fortalece con su cuadrilla, con su red. Tanto la segmentación del proceso de trabajo que caracteriza al sector de la construcción como la organización del trabajo en torno a cuadrillas de distintos oficios y categorías ocupacionales, contribuye a segmentar a su vez la socialización. Si bien todos los trabajadores comparten el mismo espacio de trabajo –la obra-, no hay interacción entre todos ellos y ésta es prácticamente imposible entre los grupos de trabajadores que no se incorporan a la obra sucesivamente.

Como ya hemos visto, la conformación de distintas cuadrillas de trabajadores se establece con base en varios criterios y situaciones, en esta investigación se pudieron identificar tres criterios. El

⁸² La forma de vestir, la manera en que se peinan, la música que escuchan, los programas de televisión que ven, son aspectos que también han contribuido a estereotipar al albañil y que inciden en la discriminación a la que son expuestos. Para un mejor análisis sobre la cultura de los albañiles véase el trabajo de Zirión (2010). Igualmente, el documental “En el hoyo”, elaborado por Juan Carlos Rulfo, ilustra la cultura de los trabajadores de la construcción

primero de ellos es resultado de la organización del trabajo y se basa en el criterio del oficio, de acuerdo con el proceso de trabajo –en etapas- y con la división del trabajo –en oficios y categorías ocupacionales- el trabajador forma su cuadrilla sólo con los de su mismo oficio. Los otros dos criterios se basan en las relaciones sociales que los trabajadores establecen. Uno de ellos es la pertenencia a una red social o familiar, aquí pueden interactuar diversos oficios y categorías ocupacionales, aunque es más frecuente que una red social se conforme por miembros del mismo oficio (red de albañiles, red de plomeros, red de carpinteros, etcétera)⁸³. Finalmente, las cuadrillas o redes de trabajadores también pueden crearse si se tienen intereses compartidos, independientemente de si se cumple con los dos primeros criterios. Por ejemplo para realizar juegos, cuando comparten la vivienda al interior de la obra, cuando se forman parejas en caso de que haya mujeres laborando en la obra, etcétera. La fuerza del vínculo entre estos trabajadores dependerá del tipo de red, tema que desarrollamos más adelante.

Esta segmentación en grupos o redes de trabajadores impide la conformación de una identidad colectiva como obrero de la construcción. En las obras no se observó cohesión. Por el contrario, cada oficio tiene una identidad que la distingue de los otros y dentro de cada oficio hay una identidad relacionada con la categoría ocupacional. En ese sentido no se puede hablar de una identidad única del obrero de la construcción, sino de diversas identidades en un mismo espacio laboral y dentro de un mismo oficio. Una de las razones de la variación de identidades dentro de un mismo oficio es que detrás de la división técnica del trabajo está una división social: los maestros y oficiales son los titulares del conocimiento del oficio, por lo tanto tienen prestigio y realizan tareas ligeras; por su parte, los ayudantes tienen que tener vocación de servicio y realizar las actividades más pesadas. Lo mismo se observa entre los diversos oficios, “el oficio se refiere a un tipo de conocimiento práctico que representa para el trabajador un nivel de ingresos, un grado de aprendizaje, un tiempo y costo de formación, pero también se traduce en una marca de jerarquía profesional, estatus y distinción social” (Bueno, 1994:22). Siguiendo este argumento y de acuerdo con nuestros hallazgos, se puede decir que la albañilería es el oficio con menor estatus dentro de la construcción y son los trabajadores más desvalorizados socialmente. Ellos mismos se identifican como:

⁸³ Más adelante, en el análisis de las redes sociales, profundizamos en este aspecto y explicamos las redes que se encontraron en las obras estudiadas.

“Los que hacemos el trabajo sucio, lo que se le llama la obra negra, nosotros andamos en chinga, de arriba a abajo, cargando bultos, acarreando material, haciendo paredes, echando loza (...) al final, cuando la obra termina, la gente valora más los acabados, porque es lo que luce, lo que nosotros los albañiles hacemos, eso no se ve”. (Pedro, oficial de albañilería, obra residencial).

El albañil, a pesar de tener arraigo con su oficio, si tiene la oportunidad de ‘ascender’ lo hará. En efecto, “quienes han podido atravesar la barrera del trabajo de la albañilería, que es reconocido como el peor pagado dentro de la construcción, el más riesgoso, el más cansado y el más desprestigiado, harán todo lo posible por no regresar a ese oficio” (Bueno, 1994:122).

Cabe precisar que la desvalorización del oficio de la albañilería es mayor y más evidente en las obras en las que conviven varios oficios. Esto se debe a que ahí el albañil se enfrenta con ‘los otros’. En cambio, cuando se emplea en la autoconstrucción, el maestro y su cuadrilla de trabajadores forman una sola unidad y no tienen convivencia con ningún otro oficio. Por tanto el poder es exclusivo del maestro y aquí la comparación ocurre entre categorías ocupacionales (peón, oficial, maestro).

Otro oficio que también tiene un bajo reconocimiento social es el de los ladrilleros. Su actividad consiste en pegar ladrillos en las azoteas para aplanarlas y evitar la humedad. Esta actividad se emplea sobre todo en las viviendas de interés social. Los ladrilleros y los albañiles fueron los únicos que se identificaron como “trabajadores de la construcción”. Al momento de preguntarles - a los trabajadores de estos oficios- sobre su ocupación, la respuesta fue: “soy ayudante de albañilería”, “soy maestro de obra”, “soy trabajador de la construcción y trabajo como oficial de albañilería”, “trabajador de la construcción”, “trabajo en la construcción, de ladrillero”. La mayoría de veces anteponiendo la categoría ocupacional al oficio. El grupo de ladrilleros, según se pudo apreciar en su trayectoria laboral, una vez que ingresaron a la actividad de la construcción no se han ocupado en alguna actividad distinta a ésta. Sus expectativas laborales se concentran en la construcción, sobre todo cuando hay una tradición familiar en el oficio y se ha observado que es posible ascender de categoría ocupacional hasta llegar a ser maestro.

En los plomeros, electricistas y carpinteros de obra blanca, se percibió una identidad con el oficio, pero no con la obra. Estos trabajadores anteponen el oficio a la categoría ocupacional y al trabajo en la construcción. Una respuesta muy contundente fue la de un oficial electricista:

Al inicio de la entrevista siempre les pedí que me dijeran sus principales datos, incluyendo su oficio y categoría ocupacional. “Soy electricista, llevo trabajando unos 8 años”. Posteriormente le reiteré el interés de mi investigación por estudiar la situación laboral del trabajador de la construcción, enseguida me respondió: “Pero yo no soy trabajador de la construcción, soy electricista (...), trabajo en las obras, pero no soy albañil”. (Alejandro, maestro electricista. Obra residencial)

El rechazo a reconocerse como trabajador de la construcción se relaciona con el prejuicio social de esta actividad y con la falta de cohesión. Esta situación se agudiza en las obras de interés social en la medida en que en ellas, tal y como se mostró en el capítulo tres de esta tesis, se subcontratan empresas manufactureras y los trabajadores de dichas empresas no se reconocen como trabajadores de la industria de la construcción. En estas obras confluyen obreros de la construcción con obreros de la industria manufacturera. Los alumineros que entrevisté en la obra de interés social gigante se presentaron como “obrerros de una fábrica de aluminio”.

Ahora bien, el perfil y el origen también inciden en la conformación de la identidad del trabajador, en cómo se percibe frente a los otros y cómo lo ven los otros. Los albañiles -que mayormente tienen origen campesino o indígena-, son los trabajadores menos valorizados socialmente. Lo contrario sucede con los electricistas y alumineros, trabajadores que como pudimos ver en el apartado de perfil y trayectorias laborales, tienen origen urbano y mayor nivel educativo, por lo que gozan de mayor reconocimiento social.

El origen adquiere un peso significativo en el reconocimiento social que tendrá el trabajador así como en la conformación de su identidad individual y grupal. En un estudio elaborado por Vargas (2005) respecto a las identidades étnicas en los trabajadores de la construcción en Argentina, encontró que “en la obra, el paisanaje opera como modo de categorización de sí mismos y de los demás que vincula pertenencia nacional con una serie de atributos móviles que aluden a virtudes y defectos como trabajadores” (Vargas, 2005:28). El albañil es discriminado en la obra. Sus

patrones culturales, su forma de hablar, su vestimenta, son rasgos que los otros trabajadores –los urbanos, los de oficios más reconocidos socialmente- identifican como inferiores a los suyos:

“Los albañiles como que son un poquito más cerrados, son diferentes, y yo pienso que la diferencia es que la mayoría de los muchachos que trabajan de albañilería no son de aquí, vienen de provincia, de otros estados. Tú les hablas y luego ni te contestan, no sé, o si te hablan es como enojados. En cambio a los de aquí tú les preguntas algo y luego luego te contestan, son más sociales, más abiertos, se ríen más”. (Salvador, oficial electricista)

El albañil acepta su condición de inferioridad, reconoce que ser ‘campesino’, ‘indio’, ‘albañil’, le otorga menor estatus social en la obra, pero a su vez, él mismo reproduce esta posición subordinada. Carmen Bueno, en un análisis que elaboró acerca de los indígenas que migran a la ciudad para incorporarse a la construcción, señala que la coexistencia de indígenas y no indígenas en la obra inhibe la manifestación de expresiones étnicas. Incluso implica una cierta discriminación por ellos mismos que al considerarse urbanos cosmopolitas rechazan todo lo que parezca autóctono. La autora muestra que esto ocurre en todos los niveles, presentándose casos en que el maestro de obra procurará mantener una imagen no india para no afectar su posición de mando en la jerarquía ocupacional (Bueno, 1992:14).

Por otro lado, si bien la mayoría de albañiles que estudiamos son originarios del campo, también en los otros oficios encontramos trabajadores de origen rural; sin embargo, el oficio es el que les otorga un estatus mayor al de los albañiles. El trabajador campesino o indio que se desempeña en otro oficio distinto al de la albañilería procurará negar su origen, según lo expresa Carmen Bueno:

“Un electricista otomí comentó: ‘Sólo porque usted me pregunta mi origen y si hablo alguna lengua, le contesto que soy Otomí; pero cuando llegué a la obra buscando trabajo, el maestro Juan no me preguntó de dónde era, y como en mi pueblo casi todos hablamos bien el español y nos gusta vestirnos rockeros, pues no me ven diferente”. (Bueno, 1992:15-16)

Finalmente, un aspecto que es importante retomar como factor explicativo de la identidad y de la carga negativa que tienen frente a la sociedad los trabajadores de la construcción en general y en particular los albañiles, se remonta a su historia. Si bien en esta tesis no nos planteamos investigar

las raíces y el inicio de la actividad de la construcción, conviene darle historicidad al tema. Al respecto, Rojas *et al* (1993) refiriéndose a la historia de los obreros de la construcción, menciona que desde antes de la época colonial quienes construían las viviendas eran los indígenas de menor escala social o bien participaban familiares y amigos y la terminación representaba un acontecimiento social. Con la llegada de los conquistadores la actividad de la construcción le correspondía a los indios sujetos a la encomienda y a los esclavos. Los indios tenían que pagar su tributo en moneda o en las obras. Posteriormente, con el auge de la construcción, la mano de obra escaseó, lo que originó que fueran los vagabundos y delincuentes quienes se dedicaran a la construcción (Rojas *et al* 1993:12). Lo que queremos resaltar es que históricamente han sido los indígenas y los individuos de menor posición social los que han predominado en la actividad de la construcción.

Ahora bien, a pesar de la carga negativa que representa el origen campesino e indio, también opera como un recurso positivo al momento de buscar empleo, pues los contratistas valoran la laboriosidad y docilidad del trabajador proveniente del campo en contraste con los trabajadores ciudadanos. Además ellos son los más sumisos, pues dada su necesidad de empleo y mayor vulnerabilidad, difícilmente reaccionarán ante una arbitrariedad del patrón.

“Los trabajadores del campo tienen otra mentalidad, no ‘tiran la toalla’ como lo hacen los chavos de la ciudad. Todavía tienen costumbres de la época colonial y son sumisos, agachados, muy trabajadores, pero también son muy tercos, no los sacas de sus ideas (...). Además cuando uno los contrata sabemos que necesitan el trabajo, entonces es una con otra, ellos son aguantadores, porque la mayoría entran de chalanés, entonces se tienen que fregar, cargar, correr de un lado para otro (...) pero como te digo, es una con otra, ellos son tranquilos y aguantadores, a cambio de trabajo y de un buen salario, porque lo que se les paga aquí no lo ganan en el campo”. (Miguel, Ingeniero contratista).

“Los patrones en cualquier momento nos pueden correr, si puede ser que a veces uno sienta que nos están cargando la mano, pero te tienes que aguantar, si no tienes familia que mantener puedes darte la vuelta, pero cuando hay que ir cada semana al pueblo a darle el gasto a tu mujer, ahí sí es cuando tenemos que apechugar. Pero eso es al principio, ya luego uno va creciendo, va haciendo sus redes y va trabajando por su cuenta, ahí la

cosa cambia (...) sí se encajan, pero ya es menos, no como cuando uno apenas entra".
(Epigmenio, maestro ladrillero. Obra de interés social mediana)

En suma, esta diversidad de identidades y desigualdades dentro de la obra contribuye a la falta de cohesión, al consentimiento de la explotación laboral y a la reproducción de un sistema de relaciones labores paternalista y autoritario.

2.6. "No chille, no sea marica"

La masculinidad y virilidad son dos rasgos que el trabajador de la construcción debe tener y esto se aprende en la obra. La valentía, el 'aguante' físico y el no quejarse por algún accidente, son las principales formas de expresarlo y son rasgos que le permitirán ser aceptado socialmente por sus pares y ser valorado por el maestro y el contratista.

Durante la visita a las obras se presenciaron algunos accidentes, que los trabajadores caracterizaron como 'leves'. Es común, por ejemplo, que los carpinteros se golpeen con el martillo, que los fierreros (los que trabajan con las varillas metálicas) se hagan heridas en los dedos al manipular varillas y alambres. En esos casos el trabajador debe aprender que un rasgo para ser reconocido socialmente como hombre, como 'macho' es no mostrar cobardía ante los accidentes.

En una ocasión, uno de los ayudantes de carpintería se cortó el dedo índice con el serrucho, fue una herida 'leve' y la reacción fue la siguiente:

Ayudante: - ¡Ahora sí ya me di en la madre!

Oficial: - ¡Fíjate, güey! las cosas se hacen con cuidado

Ayudante dirigiéndose al maestro: - Arturo, voy a ver si tienen botiquín en la obra, que sí me duele y para que no se infecte ¿no?

Arturo: - Que botiquín ni que nada, vete a enjuagar, no te pasó nada.

Oficial: - ¡No chille, no sea marica!

El ayudante se enjuaga en unas de las llaves instaladas en la obra y continúa trabajando, de vez en cuando se lamía el dedo. Posteriormente, en una de las entrevistas que tuve con el maestro

carpintero le pregunté por qué no dejó que el trabajador fuera a buscar algún remedio en el botiquín de la obra. Su respuesta fue:

“Para que aprenda a hacerse hombrecito. En el trabajo es común que te pasen accidentes de ese tipo, no son graves. Cuando pasa algo grave, ahí sí le corremos rápido al hospital, pero una cortadita no es nada. Luego si les empiezas a tolerar esas cosas se vuelven re chillones, re mañosos y con cualquier cosita se van disque a buscar alcohol y nomás pierden el tiempo”. (Arturo, maestro de carpintería blanca. Obra de interés social gigante).

Para el trabajador enfrentar los riesgos y accidentes de trabajo sin mostrar cobardía o dolor es una forma de manifestar su hombría, de lo contrario se tendrá que enfrentar a la burla de sus compañeros. Asimismo, la valentía y el ‘aguante’ son rasgos que el trabajador también debe demostrar al ingeniero o contratista, de lo contrario perderá su empleo. Estas prácticas contribuyen a que el patrón no otorgue seguridad social y demuestran que en la construcción hay una minimización del riesgo y una denigración de la condición humana:

“Sí güerita, aquí seguido ves accidentes, hasta muertos hemos tenido. Pero cuando es un accidente pequeño pues uno solito se cura y se aguanta su dolencia, porque en primera no tenemos seguro, entonces es ir a pagar un particular y eso luego el ingeniero no te lo da, luego si te mandan incapacidad ¿tú crees que el ingeniero te va a pagar tus días? Ya quisiera, se hacen menos y no te dan nada, te descuentan de tu semana y pues a uno jodido eso sí le afecta ¿qué le voy a decir a mi mujer? ‘vieja ahora sí nomás puros frijoles porque me chingué la espalda y no pude trabajar completa la semana’. No güerita, los chamacos necesitan comer. Hay que aguantarnos si no queremos que nos descuenten o que te corran, porque eso sí, si uno se queja mucho ya te chingaste, el ingeniero te corre, te dice que eres un chillón y encima le pasa el chisme a los otros ingenieros”. (Oficial de albañilería, obra de interés social mediana)

2.7. “Los derechos se ganan”

En el análisis de las relaciones laborales que presentamos en el capítulo III, se demostró que en el sector de la construcción prevalece un bajo nivel de cumplimiento de derechos. En el capítulo IV

se señaló que la inviabilidad de las instituciones laborales (sindicatos, Inspección del trabajo, Junta de Conciliación) coloca a los trabajadores en una situación de mayor vulnerabilidad. También mencionamos que el trabajador de la construcción ha asimilado que sus derechos laborales no se cumplen y que es más importante tener empleo y otra serie de recursos y beneficios que circulan cuando se forma parte de una red o cuando se ha ganado la 'confianza' del patrón. El trabajador aprende, mediante la vida cotidiana en la obra, que los derechos laborales no son derechos como tales, sino que operan ideológicamente como concesiones. En ese sentido, una de las enseñanzas fundamentales que el trabajador de la construcción adquiere en la obra es que para tener un trato preferencial tiene que cumplir con varios requisitos: responsabilidad, productividad, subordinación y lealtad. Con una serie de ejemplos de lo que observamos en la obra y lo que se recuperó en entrevistas, en este apartado se pretende demostrar este argumento.

Podría pensarse que para que un trabajador ingrese a la obra debe cumplir con dos requisitos fundamentales: que se emplee a muy bajo costo y que tenga conocimiento del oficio. Sin embargo, de acuerdo con lo que observamos en las obras, estos criterios son necesarios, pero no suficientes. El contratista prefiere emplear a alguien productivo y que esté recomendado por algún maestro o por algún conocido, pues esto garantiza la fiabilidad del trabajador y en caso de algún problema es el recomendante quien responde por el trabajador:

“Hay variaciones, por ejemplo, cuando queremos sólo chalanos de un día, para echar los colados, pues vamos a las centrales o a San Jacinto y de ahí los agarramos. Ellos mismos saben que es un trabajo de uno o dos días. Pero cuando se requiere a un trabajador de más tiempo, ahí lo que hacemos es hablar con el maestro y decirle que se necesita personal. Ellos les hablan a sus paisanos o a sus familiares y eso a nosotros nos deja más tranquilos, porque sabemos que son de más confianza y cualquier cosa, quien responderá será el maestro.” (Ingeniero Jesús. Contratista de la obra de construcción de interés social mediana).

El maestro y la cuadrilla de trabajadores se encargan de 'adiestrar' al nuevo integrante, no sólo en lo que a técnicas del oficio se refiere, sino en cómo debe comportarse:

“Yo le dije a mi hijo, aquí no me puedes hacer quedar mal, porque eso me hace perder clientes y luego ese cliente no te recomienda y la cadenita que uno va creando de clientes se va perdiendo. Aquí hay que chingarle, hay que trabajar bien, no darle problemas al patrón, porque eso te marca. Lo que importa es que vean que eres buen trabajador, si eso pasa, entonces ten la seguridad de que crecerás, sino, serás visto mal en cada obra que vayas y de ayudante no pasarás. Es como en todo, podemos salir adelante, pero cuesta, y en esta actividad cuesta mucho.” (Gilberto, maestro de obra. Obra de autoconstrucción).

El trabajador por su parte, aprende que para seguir manteniendo su empleo es necesario no generar problemas en la obra así como ser productivo:

“Nosotros no somos tontos, uno se va dando cuenta por dónde moverse. A la obra se viene a trabajar, a ganarse el pan, el trabajo en la construcción se aprende observando y echándole ganas. Eso lo nota el patrón y por eso lo siguen jalando a uno. Yo ya llevo con la misma empresa 11 años, porque les gusta mi trabajo, porque mi gente no da problemas. ¿Qué he obtenido a cambio? Trabajo, hasta ahora no me ha faltado” (Gregorio, maestro de carpintería negra. Obra de interés social mediana).

El trabajador debe ser productivo y obediente, pero el maestro o el ingeniero para mantener esa ‘armonía’ debe dar una recompensa. La forma de hacerlo no es sólo mediante el salario, sino a través de beneficios como: permitir que los trabajadores vivan en la obra, préstamos de dinero, adelantos de pago, pago de ‘la navidad’, días de descanso, material, ayuda para construir la vivienda propia, dinero para la alimentación diaria en la obra, etcétera.

“El ingeniero nos ha ayudado mucho. Nos da el trabajo, a mí me llama para cada obra que tiene, pero yo soy movido, ando en varias obras, trabajo con varios patrones. En cada obra dejo a mi gente, pero les exijo que hagan bien su trabajo, por eso luego no me encuentras aquí todos los días, porque ando supervisando. El ingeniero de aquí digamos que ahorita es el mejor que tengo, yo tengo a mis muchachos, tranquilos, andan en chinga, pero el ingeniero les permite vivir aquí y no nos descuenta nada de su salario. A veces me da algo para mi navidad y eso yo lo reparto con ellos. Entonces es así como un intercambio,

nosotros le echamos ganas y él nos apoya”. (Epigmenio, maestro ladrillero. Obra de interés social mediana).

“Yo desde muy jovencito aprendí que los derechos se ganan, aquí en la construcción no existe eso de que te den tus prestaciones y los derechos de ley, como sí te los dan en una fábrica. No, aquí uno tiene que responderle al patrón y entonces ya te empiezan a echar la mano, que si un préstamo, que si adelantos para pagarle a tu gente, que si ya se te enfermo un trabajador y hay que darle incapacidad. Bueno, hay veces que te tocan patrones que no te dan ni para el refresco, uno tiene que aguantarse. En la construcción se ve de todo”. (Esteban, maestro de plomería. Obra de interés social gigante)

Existen otros dos mecanismos fundamentales que contribuyen a mantener la subordinación del trabajador: la promoción y la idea de progreso. Fue muy común en las entrevistas que los trabajadores comentaran que sólo mediante el esfuerzo y ‘echarle ganas’ se podría ‘salir adelante’. La promoción está a cargo del maestro o del ingeniero contratista. En ello detentan gran parte de su poder y dado que el trabajador tiene conocimiento de que es el maestro o el ingeniero quien podrá ascenderlo de categoría, procurará ‘quedar bien’ con él; es decir, no ‘generar problemas’: no exigir derechos y ser trabajador:

“A qué me refiero cuando te digo que hay que quedar bien, a que tienes que chingarle, tienes que trabajarle, nada de quejarse y decir que ya me cansé, que no sé hacer esto, que hace mucho calor. No, más vale aguantarse porque a la larga eso hace que a uno lo asciendan. Yo he visto compañeros que no pasan de ayudantes y no tanto porque no sepan hacer las cosas, sino porque son quejumbrosos. Los ingenieros se dan cuenta quiénes somos los que le chingamos (...) si le generas problemas al ingeniero, no te van a ascender, hasta te puede correr. Entonces yo digo: mejor hago mi trabajo y no me ando metiendo en problemas, así el inge me echa la mano”. (Aníbal, oficial de albañilería. Obra residencial).

“La ventaja que le veo de trabajar en la construcción es que uno puede ir escalando, aquí sí se progresa. Si trabajas y eres cuidadoso puedes ascender y llegar a tener a tu propia

gente. Si le echas ganas las puertas no se te cierran, sales adelante. Lo mejor es estudiar, pero pues uno que no pudo, no le queda de otra que echarle ganas”. (Eugenio, colocador de piso. Obra residencial).

2.8. “A todo el que falta se le va anotando su letra en la frente”

¿Qué sucede si un trabajador no hace bien su trabajo? ¿Si genera problemas en la obra? Los castigos son otra forma de aprendizaje, pero éstos varían en su nivel y dependiendo el trabajador. Una de las prácticas que sobresale en la actividad diaria de la construcción es que las jerarquías se respetan. Así por ejemplo, el ingeniero no dialoga aspectos laborales con los trabajadores, para ello se dirige al maestro de cada actividad:

“Yo no le doy órdenes a los trabajadores, yo directamente hablo con los maestros. Si te diriges a los trabajadores rompes la cadena de mando. Uno no puede estar discutiendo con esos rangos. Se hace con los maestros. Es más sano. La obra se controla mediante los maestros, porque ellos a su vez controlan a su gente”. (Ingeniero Jesús. Obra de interés social mediana).

Una vez que el ingeniero le plantea al maestro alguna observación respecto al trabajo o sobre alguno de sus trabajadores en particular, el maestro se dirige hacia su cuadrilla y les da las indicaciones o bien les llama la atención en caso de haber recibido alguna queja del ingeniero. El diálogo es la primera forma de dirigirse a sus trabajadores. Si el error cometido por el trabajador es ‘fuerte’ desde la perspectiva del ingeniero o del maestro, el trabajador recibe un regaño severo y algún castigo. Los castigos que observamos y que se mencionaron en entrevista son: descuento en el salario semanal, días de “descanso” lo que implica también descuento del salario, trabajar horas extras y el despido.

Ahora bien, el castigo no es el mismo para todos los trabajadores. Aquí operan varios criterios. En primer lugar los trabajadores más vulnerables son aquellos que no forman parte de alguna red. A estos trabajadores se les llama la atención de forma más severa, con mayor frecuencia se les descuenta dinero de su ingreso semanal y son más fácilmente despedidos. En contraste, los que

forman parte de alguna red tienen el respaldo de su maestro, quien “dará la cara’ por ‘su gente’, precisamente por ello es que procurará que sus trabajadores no generen problemas:

“La forma de castigar es “descansarlos” uno ó dos días, o simplemente se les corren, sobre todo si no son los de tu gente. A los tuyos pues siempre procuraremos protegerlos, pero si de plano ya no se puede y te están haciendo quedar mal, ni modo, se les corre también”. (Fernando, maestro de albañilería. Obra de interés social mediana).

"A todo el que falta se le va anotando su letra en la frente. Primero puedes empezar por descansarlos, eso es lo más común, les descuentas los días, pero si te siguen faltando pues los corres, luego te llaman para que les vuelvas a dar chamba, pero ya sabes que esos trabajadores no sirven. Por eso te digo que se les va anotando su letrita en la frente”. (Oscar, maestro de albañilería. Obra residencial).

Cuando la red es familiar los castigos también son llamadas de atención, descansos, descuento de salarios, pero el despido es más difícil. El maestro procurará mantener su red en armonía, pero siempre respetando las jerarquías.

“Es muy difícil que corras a tu familia. Por eso lo que uno hace es enseñarles bien el oficio, que aprendan rápido, enseñarles que hay reglas que cumplir. Luego creen que porque son tus parientes se la pueden llevar de a pechito, pero no, al contrario, me los traigo en chinga y me tienen que respetar. Yo soy muy tranquilo, pero si me hacen enojar ahí sí los mando a descansar”. (Arturo, maestro de carpintería. Obra de interés social mediana).

Con estas prácticas se hacen evidentes las jerarquías. Como menciona Vargas (2005:65) “este contrapunto entre ‘tranquilidad’ y ‘quilombos’ marca el ritmo en la obra y pone en evidencia la sucesión de jerarquías y control que va desde el dueño de la constructora hasta los trabajadores. El contratista reconoce que la empresa, a través del jefe de obra, controla su trabajo, y él a su vez tiene la obligación de hacer lo propio con su gente”. Así es como se resuelven los problemas en la obra, a través del maestro. Los trabajadores la mayoría de veces ingresan a la obra a través de su maestro, se movilizan en cuadrillas y éstas generalmente se conforman por parientes, vecinos o paisanos. De tal forma que los problemas se resuelven en este circuito de relaciones informales.

Finalmente, cabe precisar que los castigos mencionados ocurren en todas las cuadrillas de trabajadores, con excepción de los alumineros. Con estos trabajadores opera otra lógica. En caso de algún error por parte del trabajador, el maestro de la cuadrilla le sugiere cómo hacerlo mejor, el tono en el que se dirige hacia el trabajador dependerá de lo estrecho de la relación entre ambos. El ayudante u oficial aunque reconoce las jerarquías, tiene conocimiento de que su empleo no depende del maestro. Asimismo el supervisor de la empresa también tiene facultades de dirigirse a la cuadrilla de trabajadores y de indicarles con tono fuerte si ocurre algún problema con el trabajo. El supervisor entrega un informe detallado a la empresa y a ésta le corresponde emitir el castigo correspondiente al trabajador. De acuerdo con lo que mencionaron en entrevista los trabajadores de esta cuadrilla, los castigos variarán dependiendo la falta cometida en el trabajo. Si es por ausencia o retardo se les hace el descuento correspondiente a su salario. Si se debe a algún error en el trabajo, el jefe del área de la empresa llamará la atención al trabajador. Si el trabajador reincide en ausencias, retardos o errores en el trabajo puede ser despedido y no existe garantía de recibir un finiquito.

3. Redes sociales, confianza y aprendizaje del oficio: los recursos del trabajador

Por las características del trabajo en la construcción, que involucra un esfuerzo físico continuo y agotador, que los trabajadores adjetivan como “pesado”, y por las formas predominantes de contratación, que incluyen acuerdos no escritos e intercambios sociales múltiples y no estrictamente laborales, el maestro y el contratista esperan que “su gente” manifieste determinadas conductas de lealtad, cumplimiento de “arreglos” a través de la posesión de atributos que vuelven “confiable” al candidato, previamente a su incorporación al trabajo. Se observa en ello el juego de intereses que hay detrás de cada uno de los actores. Para el contratista, que los trabajadores estén agrupados en redes sociales, familiares, de paisanaje o de amistad, es una garantía de que en esos trabajadores obtendrá docilidad y productividad. Por su parte, desde la perspectiva del trabajador, formar parte de una red opera como uno de los principales recursos que incrementa sus posibilidades de conseguir empleo, aprender el oficio y tener tratos disciplinarios preferenciales⁸⁴. Entonces ‘ser confiable’, formar parte de una red y

⁸⁴ Analíticamente, los *recursos* son los medios que los agentes emplean en la interacción para influir sobre los otros o para obtener algún beneficio, permiten lograr resultados deseados e intentados (Giddens, 2006).

aprender el oficio, son tres *recursos* relacionados entre sí que permitirán al trabajador sobrellevar la precariedad de su empleo, al maestro mantener a su gente controlada y al ingeniero emplear a mano de obra sumisa y productiva.

Veamos a continuación cómo opera cada uno de estos recursos y qué implicaciones tiene para nuestro problema de investigación.

3.1. Las redes sociales

En primer lugar cabe precisar que las redes funcionan como recurso para crear relaciones de apoyo mutuo, son empleadas para realizar y obtener acciones tanto instrumentalistas: apoyo monetario, adquisición de materiales, espacio de vivienda al interior de la obra, capacitación; como expresivas: solidaridad, afecto, amistad. Asimismo, pueden adquirir diversas funciones que superan lo instrumental, contribuyendo también al fortalecimiento de la identidad y el reconocimiento como miembro de un grupo (Lin, 2001). La configuración y la dinámica de las redes no son homogéneas. Por el contrario, existe gran heterogeneidad en cada una de ellas, sobre todo en lo que se refiere al tipo de relaciones –estrechez de los lazos- que se establece entre los miembros de la red.

De acuerdo con esta precisión, presentamos en el siguiente cuadro el tipo de red que se encontró en cada una de las cuadrillas de trabajadores. En la obra de construcción se pueden observar redes diversas y cada una de ellas asumiendo una dinámica propia, tal y como se explica a continuación.

Cuadro No. 20

Tipo de red social en cada cuadrilla de trabajadores

Tipo de obra	Oficio	Tipo de red
Autoconstrucción	Albañiles	Familiar
Residencial	Albañiles	Mixta: familiar, paisanaje y por compartir el mismo oficio.
	Electricistas	Mixta: de Paisanaje y de vecindario.
	Carpinteros de obra blanca	Familiar
	Colocadores de piso	De paisanaje
Interés social mediana	Albañiles	Mixta: familiar y por compartir el mismo oficio.
	Ladrilleros	De paisanaje
	Carpinteros de obra negra	Familiar
Interés social gigante	Albañiles cuadrilla 1 (forman parte de la plantilla de una empresa constructora)	Mixta: familiar, por compartir el mismo oficio y por ser parte de la red del ingeniero.
	Albañiles cuadrilla 2 (subcontratados a través de un maestro de obra)	Familiar
	Plomeros	Familiar
	Carpinteros de obra blanca	Familiar
	Aluminieros	Sólo comparten el oficio

Fuente: elaboración propia con base en observación directa en las obras y en información proporcionada en entrevista con los trabajadores.

3.1.1. Conformación de las redes sociales

La conformación de cada red varía en función de varios factores. El primer aspecto que las distingue es el lazo que uno a los diversos miembros. Se pueden observar redes familiares, conformadas por lazos consanguíneos (padre, hijo, sobrinos, hermanos, primos), de familiares políticos (compadres, padrinos, ahijados, cuñados) y redes mixtas, en las que confluyan familiares de ambos tipos. Existen por otro lado, las redes de proximidad socio-territorial, que incluye a paisanos (que comparten el mismo lugar de origen) y/o vecinos (que comparten el mismo barrio en el que habitan). Están también las redes que se conforman sólo por compartir el mismo oficio. Asimismo, pueden observarse redes ‘mixtas’, que combinen uno y otro tipo de integrantes.

El segundo factor es el tipo de lazos. Aunque no es una norma general, pero es lo que se observó en las redes estudiadas, los lazos son más estrechos o fuertes cuando se trata de una red de familiares –por ejemplo, la red de albañiles de la autoconstrucción- y serán más débiles en el caso de las redes que sólo comparten el oficio –el ejemplo más claro es el de los aluminieros-. Ambos tipos de lazos son importantes para su estudio pues cada uno adquiere un significado⁸⁵.

⁸⁵ Existen varios enfoques para el estudio de las redes sociales. Para efectos de los intereses de esta investigación retomamos dos de ellos. Para algunos autores la estructura saturada o lo que denominan la densidad de las redes es a lo que se le debe dar prioridad, pues a mayor relación íntima y recíproca entre los miembros de una red, mayor probabilidad de obtener más recursos y proteger los ya existentes (Coleman, 1998 y Lin, 2001). El otro enfoque, se centra en el análisis de los lazos débiles; es decir, en las relaciones aisladas que mantienen los miembros de una red. Para Granovetter, los vínculos débiles son un importante recurso para hacer posible la oportunidad de movilidad, así como para hacer circular recursos que no se disponen en el grupo primario (Granovetter, 1973). En términos generales, Granovetter plantea que el individuo en su entorno laboral establece contactos que aparentemente son fuertes, dada la cercanía con la que se dan; sin embargo, dentro de una transformación interna de los mercados laborales, el individuo también está vinculado a las redes políticas y de coalición dadas entre los trabajadores en su lugar de trabajo. Estas relaciones interpersonales se convierten en un sistema que logra detectar algunos factores que promueven la movilidad laboral (Granovetter, 1988).

Asimismo, identificar el tipo de relación que se establece entre las distintas redes y el contenido de cada relación es fundamental para el análisis de las redes. Los tipos pueden ser los siguientes (Requena, 1991:42-43):

- Relaciones de comunicación: los lazos entre los actores son canales por los que se transmiten mensajes de un actor a otro dentro de un sistema.
- Relaciones de transacción: los actores intercambian control, ya sea por medios físicos o simbólicos; por ejemplo, dar regalos, relaciones de compra-venta; etcétera.
- Relaciones instrumentales: los actores contactan unos con otros para proporcionarse mutuamente seguridad, bienes, servicios o información; por ejemplo, conseguir un empleo, dar un consejo político, ayudar a mantener una causa social; etcétera.

El tercer factor que caracteriza a cada una de las redes es el tipo de recursos y beneficios que circulan dentro y alrededor de éstas. Los recursos variarán igualmente dependiendo de la estrechez de los lazos entre los miembros de la red y de la relación con el ingeniero o contratista. Los recursos y beneficios pueden ser desde la obtención del empleo hasta vivir en la obra.

Finalmente, el cuarto factor es el tipo de intercambio que se establece entre los actores participantes de la red. Las redes han desarrollado un sistema de intercambio recíproco, pero éste no siempre es equitativo.

Existen varios mecanismos para formar parte de una red. La forma más directa consiste en que el maestro incorpore a cada uno de los miembros de la red. Por ejemplo, en el caso de los albañiles de la obra de autoconstrucción, el maestro –padre- incorporó al hijo y a sus familiares más directos –sobrino, cuñado-. Otra forma es incorporando también a los paisanos o a miembros del vecindario, esto puede ser de forma directa por parte del maestro o bien por recomendación de alguno de los miembros de la red. La tercera forma consiste en incorporarse o conformar la red por el hecho de compartir el mismo oficio. La mayoría de veces le corresponde al maestro ‘aceptar’ a un nuevo integrante de la red y por lo general la red estará compuesta por trabajadores de un solo oficio.

Por otro lado, un rasgo distintivo de las redes es que están fundadas sobre la base de ‘la confianza’ y la reciprocidad, lo que implica compañerismo, solidaridad y lealtad con los pares. Confianza y reciprocidad se concretizan de la siguiente manera:

“Cada cuadrilla se identifica con los suyos, con quién se convive, con quién se habla, con quién se come, cada quien con su grupo (...) Somos un solo grupo, somos paisanos, compadres, familiares. Sabemos que entre todos nos apoyamos

-
- Relaciones sentimentales: los individuos expresan sus sentimientos de afecto, admiración, odio u hostilidad entre unos y otros.
 - Relaciones de autoridad y poder: indican los derechos y obligaciones de los actores respecto a sus superiores y subordinados. Estas relaciones normalmente existen en las redes que se establecen en el interior de organizaciones formales complejas.
 - Relaciones de parentesco y descendencia: constituyen un tipo especial de redes que no sólo indican las posiciones de los miembros en la estructura familiar, sino que es compatible con varios de los tipos enunciados anteriormente

para el trabajo, en las cosas del pueblo, con la familia, nos echamos la mano todos sin pedir nada a cambio, porque sabemos que cuando uno necesita algo, ahí estaremos (...). como todos somos del mismo pueblo de lo que se habla es de lo que se hace en casa, de lo que se vio el fin de semana, de futbol, pero todo relacionado, todos conocemos lo mismo". (Gregorio, maestro de carpintería. Obra de interés social mediana).

"Uno espera que los compañeros te ayuden, para eso formamos un grupo. Entre todos nos echamos la mano, a veces unos más que otros, pero sabemos que si necesitamos algo ahí estarán, nos identificamos, nos tenemos confianza. A veces hay problemas, no te voy a mentir, pero es como en todo, hasta en la familia hay problemas, ya sea porque un hijo es más flojo que otro, porque no se ponen de acuerdo, pero siempre hay que solucionarlos, uno no puede ser a la manera de otro, pero se trata de llevar la fiesta en paz, de mantener la confianza, de apoyarnos, hoy por ti, mañana por mí". (Esteban, maestro de plomería. Obra de interés social gigante).

Retomando a Lomnitz (1994:83) la práctica de ayuda mutua constituye un importante factor de refuerzo de las redes. Pocos informantes están dispuestos a describir su propia utilización de las redes de ayuda mutua, y en cambio todos manifiestan estar siempre listos para ayudar a sus parientes y vecinos. El deber de otorgar este tipo de ayuda se encuentra revestido con todas las cualidades morales positivas, y constituye la justificación ética que cimienta las relaciones personales en las redes.

Formar parte de una red implica también la responsabilidad de representar al contratista o al maestro. Cuando se trata de redes con lazos muy estrechos, el trabajador que pertenece a esa red adopta el nombre del contratista o del maestro. Es común escuchar en la obra frases como "los muchachos de Gilberto", "la gente de Jesús". En los casos que estudiamos, con excepción de los alumineros, se observó este compromiso, aunque en grados distintos. Por ejemplo, en las redes familiares el sentido de pertenencia es mayor en tanto se reproducen las jerarquías y el compromiso moral que implica ser parte de la misma familia:

“Aquí es muy relacionado a lo familiar. La costumbre es ser heredero. Si su papá es licenciado usted va a ser licenciada, la mayoría es heredero. En el pueblo es igual, si el padre es carpintero pues los hijos te los traes de carpinteros (...) Eso es lo común en las obras, porque aquí se necesita confianza en la gente, que no te fallen, gente trabajadora. Por ejemplo, yo tengo mi sobrino que entrevistaste, yo sé que él no me va a dejar el trabajo botado, ni va andar de rezongón, porque me tiene respeto, porque he sido como su padre. Ya le dije que le eche ganas, que le enseñe el oficio para que desde muy chico sea maestro y ponga su propia empresa (...) Por eso traemos a la familia, porque en la obra es como una especie de ayuda mutua y porque tenemos que ganarnos a los patrones.” (Gregorio, maestro de carpintería. Obra de interés social mediana).

3.1.2. “Yo primero me jalo a los míos, donde tengo obra, me llevo a mi gente”

La principal ventaja de formar parte de una red, sobre todo cuando ésta tiene lazos estrechos, es la facilidad para encontrar empleo y aprender el oficio. Como reiteradamente se ha señalado, uno de los aspectos esenciales para ingresar a la actividad de la construcción y posteriormente mantenerse en ella, es formar parte de una red social. Son las relaciones que se establecen en las redes las que permiten que fluya información sobre la disponibilidad de trabajo, convirtiéndose en uno de los canales más eficientes para el acceso al empleo.

“En la construcción es así, yo primero me jalo a los míos, donde tengo obra, me llevo a mi gente. A veces no se puede colocar en una sola, por eso tengo que buscar aquí, allá, con particulares, así puedo tener a mi gente tranquila, con chamba. Si de pronto se necesita más gente, pues acudimos a nuestros familiares, con la gente del pueblo”. (Francisco. Maestro de albañilería. Obra de interés social gigante)

Con excepción de los alumineros, todos los trabajadores ingresaron a la construcción a través de una red social. Ya sea mediante recomendación –de trabajador al maestro, del maestro al ingeniero, del ingeniero al maestro, del trabajador al ingeniero-, o por decisión del maestro. Los alumineros si bien obtuvieron la información del empleo a través de algún contacto, la incorporación a la fábrica no fue directamente a través de ellos.

Otra de las ventajas de formar parte de una red es el acceso a otra serie de recursos. Al interior de las redes circulan recursos de diverso tipo y la adquisición de éstos dependerá de la relación entre los actores. Los recursos que pudimos observar fueron: económicos (préstamos de dinero, adelanto de salario), materiales (préstamo de herramienta, regalo de material para construcción, comida), emocionales (solidaridad ante algún problema), sociales (apadrinar a algún familiar, ayuda para construir la vivienda propia).

Lo anterior se verifica en las prácticas cotidianas en las que continuamente se desarrollan intercambios de información, compromisos de colaboración, solidaridad entre los trabajadores:

“No, no se pide nada a cambio, uno ayuda sólo por la amistad, por la familia (...) Un ejemplo de cómo he apoyado yo, por ejemplo, ayudé a la construcción de la casa de mi compadre. Yo veía que necesitaba apoyo, entonces yo me ofrecí y le dije que le echaría la mano cuando fuéramos al pueblo. Así le hacíamos, los días que íbamos avanzábamos en algo, aunque sea poco, pero se avanzaba. El compadre no me pagó dinero por eso y si me lo hubiera dado no se lo aceptaba. La familia y los amigos estamos para eso” (Oficial de albañilería. Obra de interés social mediana).

“Nicolás entró a la obra porque el ingeniero lo aceptó. Yo le decía que mi sobrino necesitaba trabajo, que ya no quiso estudiar y pues que como era menor de edad no lo iban a aceptar en ningún trabajo. Le estuve rogando, hasta que un día me dijo ‘ándale, pues, tráelo’, lo puso a prueba y se quedó. Míralo ahora, el chamaco bien que le echa ganas, ¡ah! porque eso sí, yo le dije que no me podía hacer quedar mal con el inge”. (Gregorio, maestro de carpintería. Obra de interés social gigante)”.

3.2. La confianza

Uno de los recursos que puede obtener el trabajador se encuentra directamente vinculado con la red social: la *confianza*. De acuerdo con nuestros hallazgos, la confianza suele ser vista como la garantía moral de que las partes van a cumplir con lo acordado. Juega el papel de sustituir el elemento formal de las relaciones laborales, incluso llega a ser tan importante, que en algunos casos se prefiere a los contratos formales. Sin embargo, aunque la confianza suele ser uno de los

principales recursos para permanecer en la actividad de la construcción y para seguir siendo integrante de una red, ésta adquiere una significación mayor al actuar como mecanismo de 'intercambio': qué obtiene, qué tiene que dar a cambio el trabajador y qué sucede si no se cumple con los acuerdos.

En términos generales la 'confianza' actúa como un contrato tácito de cumplimiento de los pactos contraídos entre los diversos actores. Vargas (2005:104) menciona que el rol de la confianza radica en que ésta deviene en garantía moral de cumplimiento de conductas apropiadas por parte del trabajador, que aumentan no sólo las ganancias sino también el prestigio, y concomitantemente, las oportunidades laborales del contratista y de su grupo de trabajo, y aseguran a su vez ganancias y tranquilidad a la empresa constructora que minimiza así los riesgos de irrupción de conflictos. Como pudimos comprobar en nuestros casos de estudio, el sector de la construcción se vale de los lazos de confianza producidos por las redes sociales para funcionar de un determinado modo, incluyendo acuerdos informales y diversos "arreglos" que les garantizan mayores ganancias a empresarios y contratistas, y empleo y reconocimiento a los trabajadores⁸⁶.

Concretamente la confianza consiste en lo siguiente:

"Lo clásico y lo lógico es que uno va eligiendo al que tiene mayor rendimiento y calidad de trabajo, que es menos agresivo. De repente hay personas que no es fácil hacerlas a la ley de uno, se revelan, se enojan (...) Se eligen a los más puntuales, a los que no faltan. Al que uno considera que es bueno lo volvemos a buscar, le volvemos a dar trabajo, es de nuestra confianza y a ellos los procuramos mantener, si me salen obras pues me los jalo y entonces ellos ya saben que son de los míos, que si tengo trabajo seguro ellos también van a tener (...) cuando ya son de tu gente, es difícil que te den la espalda, que te dejen el trabajo botado, aunque siempre hay gente de todo, por eso yo procuro jalarme a familiares"
(Gregorio, carpintero entrevistado en la obra de interés social).

⁸⁶ Vargas (2005), Panaia (1995) y Palomino (2000) encontraron resultados semejantes para el caso de Argentina. Estos autores mencionan la importancia de la confianza y de compartir "patrones culturales, nacionalidad y etnias" (Panaia, 1992), "lazos de orden comunitario, étnico, barrial o de parentesco (Palomino, 2000) y "lazos étnico-nacionales" (Vargas, 2005) al momento de conformarse las cuadrillas de trabajadores, pues esto refuerza la calificación colectiva y por lo tanto el rendimiento global del funcionamiento de los equipos de trabajo y genera en última instancia, ganancia para el empresario y tranquilidad en la obra.

“Uno se tiene que ganar la confianza del patrón. *¿Cómo?* Echándole ganas, si el patrón ve que uno le echa ganas al trabajo, que eres responsable, que no faltas, que no te quejas mucho, entonces te ganas su confianza. *¿Y eso qué ventajas tiene?* que mientras tenga obra te jalará y te dará la chamba. Nosotros ya llevamos varios años con el mismo ingeniero, es por eso, porque el maestro nos mantiene a raya para no hacer enojar al ingeniero. Al ingeniero le gusta nuestro trabajo” (Juan, oficial de ladrillero. Obra de interés social mediana).

En suma, para un trabajador, ser confiable significa ser productivo, leal, honesto y sumiso⁸⁷. El trabajador buscará hacerse de este recurso, pues tener la confianza del maestro y del ingeniero es una garantía de acceder al empleo y de obtener otros beneficios, como el ascenso dentro de la estructura ocupacional.

Ahora bien, la confianza opera en varios niveles. Se crea no sólo entre los obreros y el maestro o entre maestro e ingeniero contratista. Los ingenieros también tienen que ganarse la confianza del dueño de la empresa y de los maestros. La confianza del dueño de la empresa los ingenieros la obtienen por medio de la calidad del trabajo que se realiza, al cumplir con los tiempos

⁸⁷De la misma forma que nuestros trabajadores entrevistados, Vicente Leñero verbaliza muy bien lo que implica ser de confianza: “Lo tenía sentado junto a mí, con su chamarra fina, sus pantalones caros, sus zapatos bien boleados, su sombrero, y me hablaba como si nos conociéramos de viejo. De esa platicada salió todo. Me ofreció trabajo en una de esas obras y desde entonces no he trabajado más que con él. Soy su hombre de confianza porque desde el principio le gustó mi seriedad. Cumplía las órdenes y hacía cumplirlas al pie de la letra. No se me escapaba nada. Un día me dijo: “Tienes mucha idea para la construcción, le inteliges bien.” Y es cierto. Siento las cosas. Sé cuando un muro necesita aquí un amarre y cuándo no. O cuándo un castillo va con cuatro varillas o con seis. Agarré pronto el modo. Fui matado para el trabajo. Me pegaba a la chamba y no me iba de la obra hasta no dejar las cosas terminadas. Por eso el Chapo estaba contento conmigo y por eso me hizo su hombre de confianza”. (Leñero, 2002: 189).

Diálogo entre un maestro y un ingeniero:

- Es don Jesús, el Velador.
- Muy buenos días, ingeniero.

Federico sintió los dedos pegajosos de una mano que lo apretaba, y en cuanto pudo retiró la suya bruscamente.

- Me permití cogerlo, ingeniero, porque sé que es gente de fiar. Anoche ya se quedó cuidando la herramienta y va usted a ver cómo no va a tener nada que sentir del viejo. ¿Verdad, tú?
- Seguro, ingeniero. Nomás me da lo que sea para comer; ahí lo que sea su voluntad.
- Es un buen velador –insistió Álvarez (...)

Los buenos veladores no se dan en maceta ni se encuentran a la vuelta de la esquina. Que sean honrados, responsables de sus obligaciones y que no quieran ganar un dineral, hay pocos y no andan de obra en obra buscando chamba, la tienen ya en una fábrica o están contratados de por vida por una constructora (Leñero, 2002:92).

establecidos, evitar que se presenten imprevistos y mantener controlados a los trabajadores. Es por ello que el ingeniero presiona a los maestros, pero también otorga beneficios a cambio (préstamos, fiesta del día 3 de mayo⁸⁸, regalos a fin de año, permisos para ausencias, permitir que algunos trabajadores ocupen la obra como vivienda), pues la calidad del trabajo y la tranquilidad en la obra es su 'carta de aceptación' hacia el dueño y funciona también como 'carta de recomendación' hacia otros empresarios. Se define así una doble relación de confianza, con la empresa que lo contrata y con la gente que trabaja para él.

En estas relaciones de confianza, el intercambio es recíproco, pero no equitativo. Dado el poder que detenta el contratista o el maestro al obtener el empleo, los trabajadores tienen que responder con obediencia, productividad, no demandar ni exigir derechos laborales, lo cual garantizará la tranquilidad en la obra y contribuirá a la perpetuación y naturalización de la explotación laboral. Pero esta desigualdad no se verbaliza como explotación, sino como "aguante" de los trabajadores y "agradecimiento" al maestro, el cual, como hemos visto, muchas veces es un familiar. Esta dinámica de redes de confianza ha jugado un papel fundamental para el control de la mano de obra. Tal vez ésta sea una de las razones de por qué los empleadores de la construcción privilegian reproducir mecanismos tradicionales de contratación y el uso intensivo de mano de obra, antes que la modernización del sector.

Cabe señalar que la confianza también se pierde. Esto ocurre por varios motivos: no ser productivo en el trabajo, cometer una falta grave (por ejemplo hurto de material o herramienta), intentar movilizar a los trabajadores –'revoltosos', como mencionó un ingeniero-. Si se presenta alguna de estas faltas, la forma de remediarlo es mediante los castigos que anteriormente se mencionaron y son igualmente selectivos.

A pesar de que durante el trabajo de campo no se presentó ningún caso de 'pérdida de confianza' de algún miembro de las redes estudiadas, mediante entrevistas se pudo explorar que la confianza se pierde cuando alguno de los integrantes no muestra apoyo y solidaridad hacia los otros o

⁸⁸ Consiste en el festejo por el día del albañil. En la fachada de las obras se coloca una cruz y es costumbre que el ingeniero, la empresa constructora, el maestro o el dueño de la vivienda organice una fiesta o les dé el día libre a los trabajadores

cuando es desleal hacia el maestro. Si a un trabajador se le pierde la confianza, éste será excluido por sus compañeros. Asimismo, como menciona Lomnitz (1994), cualquier miembro de la red que se niegue abierta o indirectamente a proporcionar ayuda es enjuiciado en los términos más severos y se convierte en blanco de todos los chismes.

La confianza adquiere relevancia no sólo como un recurso que habilitan los diversos agentes, sino como categoría analítica en la medida en que permite comprender los códigos de conducta culturalmente reconocidos y aceptados. Como menciona Bueno (2003:122), la confianza es un elemento indispensable para estructurar, dar permanencia, responder a los desafíos del entorno y trascender en todas las instituciones sociales.

3.3. Aprendizaje del oficio

En México tanto las instituciones públicas como los sindicatos están ausentes de los procedimientos de capacitación de los trabajadores de la construcción. Mucho menos existe una instancia que evalúe el nivel de calificación de los trabajadores, encontrándose enormes diferencias entre los obreros que poseen la misma clasificación. Así, un carpintero formado en el subsector de vivienda de interés social no presenta las capacidades requeridas en la vivienda residencial. Las empresas constructoras, por su parte, difícilmente capacitarán a los obreros empleados en la obra. Dada esta ausencia, el aprendizaje del oficio recae exclusivamente en el trabajador.

3.3.1. ¿Cómo se aprende el oficio?

La capacitación se da *in situ*. Los trabajadores aprenden en la práctica, en la obra. En las entrevistas hubo coincidencia por parte de todos los trabajadores en que el oficio se aprende mirando, 'echando a perder', y a través de un trabajador más capacitado. En este último caso, un trabajador más calificado o el maestro instruye al aprendiz y le enseña las técnicas del oficio.

Diversos ejemplos coincidentes se mencionaron en las entrevistas. Los trabajadores mencionaron que el conocimiento del oficio lo adquirieron a partir de las enseñanzas de algún oficial o de su maestro:

“Sí, él me enseñó. O sea con el tiempo uno se viene dando cuenta. Por decir, ellos trabajan y tienen su chalán y pues le dicen “que pásame la mezcla, pásame esto” y ellos empiezan a trazar, a nivelar, y pues uno se da cuenta y ya después por decir pasa un mes, dos meses, empiezas a darte cuenta de cómo lo hacen, y ahí poco a poco cuando tienes interés de aprender”. (Gilberto, maestro albañil. Obra de autoconstrucción)

“Mi papá también se dedica a la carpintería. Desde que yo era chiquito me metía al taller y ahí lo veía, a mi papá eso le gustaba, incluso me hizo mis herramientas de niño y cuando yo llegaba de la escuela corría por mi caja de herramientas para irme a trabajar al taller. Ya luego pues fui creciendo y agarrándole bien el modo y como dicen, echando a perder se aprende, mi papá luego se desesperaba, pero al final aprendí bien (...) ahora ya trabajo por mi cuenta”. (Arturo, maestro de carpintería blanca. Obra de interés social gigante).

También hubo coincidencia en que el aprendizaje del oficio depende de las ‘ganas que se le echen’ y de que el trabajador ‘quiera superarse’. El aprendizaje depende, para el trabajador, de la predisposición y de las capacidades individuales.

3.3.2. Desigualdades en la adquisición de conocimiento

No todos los trabajadores tienen la posibilidad de aprender un oficio. Si bien en las cuadrillas que investigamos se pudo observar que los trabajadores aprendieron el oficio mediante la transmisión del conocimiento por parte del maestro o de un trabajador más calificado, existen grupos de trabajadores que no tienen la oportunidad de acceder a este recurso. Ellos son por ejemplo los trabajadores contratados esporádicamente para alguna actividad en concreto, sobre todo ayudantes. Esta mano de obra al emplearse, por lo general, para actividades pesadas y que no requieren el conocimiento del oficio, es reemplazada fácilmente. Esto afecta al trabajador, pues al no enraizarse en alguna obra y no tener la posibilidad de relacionarse con algún ingeniero o bien formar parte de alguna red, difícilmente tendrá posibilidades de aprender y de ascender de categoría ocupacional⁸⁹. El conocimiento del oficio se vuelve entonces un recurso muy codiciado y al que no todos tienen acceso.

⁸⁹ Este tipo de trabajadores son sobre todo los que se emplean como ayudantes de albañilería y que se concentran en los “puntos de reclutamiento”, esperando a que un ingeniero o contratista llegue en su camioneta y los contrate por día.

Un aspecto que incide en aprender el oficio y tener una rápida promoción es la portación de herramientas. En principio, los ayudantes no cuentan con éstas. En cambio, para los oficiales es obligado portar su caja de herramienta, pues ésta opera como el aval de que conocen el oficio. Conforme más sofisticada se vuelva la herramienta, mayor dominio del oficio tendrá el trabajador y también mayor estatus frente a sus compañeros.

No todos los trabajadores tienen posibilidades de adquirir sus herramientas, sobre todo en las actividades que implican gran parte del ingreso del trabajador. Por ejemplo, los electricistas y plomeros manifestaron que obtener sus herramientas implicó un gran esfuerzo, mismo que es utilizado ideológicamente para ser promocionado y reconocido socialmente, pues se valorará que el trabajador haya ‘hecho el sacrificio’. La herramienta adquiere un gran significado, al grado de que la pérdida de ésta puede significar el descenso de la categoría ocupacional o la pérdida del empleo.

La portación de herramienta tiene un fuerte valor simbólico que no sólo demuestra que el trabajador hizo el sacrificio de comprársela, sino que se convierte en una especie de título que acredita su conocimiento en la labor a ejecutar (Bueno, 1994:96).

Otro aspecto que marca desigualdades en el acceso al aprendizaje del oficio son las redes sociales. Si el trabajador forma parte de una red, uno de los intercambios entre los miembros de esta red es la transmisión de conocimiento. Así, no sólo generacionalmente se transmite el oficio, sino también los integrantes de la red contribuyen en el adiestramiento de los ayudantes, estableciéndose entre ellos un lazo más fuerte y el compromiso de la reciprocidad:

“A mí me está enseñando el maestro Oscar, el ingeniero fue el que me trajo a la obra y pues me juntó con ellos. El maestro me ha estado diciendo cómo hacerle, a veces cuando la jornada termina nos hemos quedado un rato más y me enseña a pegar tabique, me explica cómo hacer mejor la mezcla. Según él yo soy un muchacho muy vivo y rápido voy a ascender (...) yo le agradezco mucho todo lo que hace por mí”. (Jacinto, ayudante de albañilería. Obra residencial).

Cuando el trabajador no forma parte de ninguna red, es más difícil que otro trabajador de la obra le enseñe el oficio, pues también hay competencia para la promoción y cada trabajador buscará ser el portador del conocimiento.

3.3.3. El conocimiento del oficio como recurso del trabajador y como dominación

Una vez que el trabajador ha adquirido el conocimiento del oficio debe esperar a que el maestro o el ingeniero lo promuevan. Cuando la promoción ocurra, su ingreso se incrementará así como su estatus social dentro de la cuadrilla y la obra. Este trabajador ahora será el encargado de capacitar a los otros, por lo que se ganará el respeto y agradecimiento de éstos. Asimismo, al dominar el oficio podrá emplearse por su cuenta, haciendo trabajos particulares y reparaciones en casa. El trabajador, la mayoría de veces –tal y como se mostró en el análisis de trayectorias- aspirará a ser maestro o contratista, pues esto le otorgará mayores ingresos y el poder de controlar a su cuadrilla de trabajadores. Tal vez por esa aspiración es que el trabajador, a cambio de aprender el oficio y que lo asciendan de categoría, acepta el intercambio desigual al que es sometido. El maestro o el contratista, bajo la promesa de una promoción, mantendrán sumiso al trabajador, y el trabajador por su parte procurará ‘ganarse’ el puesto:

“El trabajo en la construcción se aprende observando y echándole ganas. Es difícil que alguien te enseñe. Depende de con quien se junte uno. Yo tuve suerte porque me enseñó un oficial. Luego tuve más suerte porque un ingeniero me dijo: ‘sabes qué, ya búscate un ayudante, vamos a trabajar asociados, tú con tu trabajo y tu ayudante’. Yo creo que al ingeniero le gustó mi trabajo, que yo me metía chingas y no me iba de la obra hasta que no quedará bien el trabajo, era bien aferrado. El otro oficial me decía que yo ya tenía conocimiento de oficial, pero que tendría que esperar a que el ingeniero me ascendiera, no pues yo le echaba más ganas, me tenía que ganar el puesto. Así es como ascendí a ser oficial” (Salomón, maestro carpintero. Obra residencial).

Como hemos mencionado, en la transmisión del conocimiento del oficio y en la promoción de categoría opera un sistema de intercambios, el trabajador apoyará al maestro o al ingeniero contratista, no sólo mediante la productividad en la obra y la sumisión, sino haciendo favores personales. Por ejemplo, un trabajador mencionó que ayudó a construir la casa del ingeniero. El

ingeniero ocupó una cuadrilla de trabajadores para que hicieran labores de albañilería en su casa y en ocasiones les pedía trabajar también los fines de semana. El salario de estos trabajadores lo pagaba la empresa, pero los trabajadores no manifestaron inconformidad, pues sabían que el ingeniero los recompensaría (desde días de descanso, hasta alguna promoción). Esta práctica, que nosotros denominamos intercambio desigual, refleja lo que Morice (2000) llama favoritismos y en ocasiones corrupción. Este mismo autor señala que el paternalismo de los maestros –incluimos aquí también a los ingenieros contratistas- toma frecuentemente la forma más banal de una sanción positiva a la fidelidad de los obreros.

Finalmente, el trabajador aprende a lo largo de su experiencia en la obra, que hacerse de recursos –redes, confianza, conocimiento del oficio- contribuirá a su progreso laboral, por tanto, sacrificarse, “echarle ganas”, “chingarle”, “aguantarse”, son condiciones necesarias para ser recompensado con el recurso más preciado: la promoción.

4. Conclusiones

El objetivo de este capítulo fue analizar el proceso mediante el cual el trabajador de la construcción adquiere conocimiento de normas, valores y formas de comportamiento en su espacio laboral, así como identificar los mecanismos que contribuyen a la configuración de la concepción que tienen del trabajo y del ejercicio de sus derechos laborales.

Iniciamos el análisis con una breve caracterización del perfil y trayectoria laboral de los trabajadores entrevistados, pues partimos del supuesto de que ambos indicadores explican, en parte, por qué el trabajador de la construcción no problematiza el cumplimiento de sus derechos laborales. Posteriormente, se analizó la socialización laboral del trabajador, identificando diversas prácticas de la vida cotidiana en *la obra* que favorecen la reproducción de la precariedad del empleo en este sector. Este tema resulta fundamental en la medida en que uno de los argumentos centrales de esta tesis sostiene que el ámbito de la socialización laboral coadyuva a entender por qué se mantiene y ha resultado funcional en diversos contextos –obras de construcción- el modelo de relaciones laborales paternalista y autoritario.

De los resultados presentados en este capítulo resalta en primer lugar, que el perfil de los trabajadores entrevistados tiene una gran importancia en la conformación de su concepción de trabajo. Los datos revelan que su bajo nivel educativo es un factor que explica por qué no tienen mayores expectativas laborales que las que ofrece el sector de la construcción. Su limitado nivel de escolaridad sólo les permite acceder a empleos igualmente precarios (vendedores ambulantes, campesinos, limpiador de autos, etcétera). Por otro lado, el origen campesino de algunos de ellos –albañiles sobre todo- favorece la desigualdad laboral y la descalificación social al interior de las obras. Asimismo, el nivel educativo y la diversidad de oficios que se observaron en las obras, ha generado una pluralidad de identidades que contribuye a su vez a la falta de cohesión entre los diversos grupos de trabajadores, mismos que no se identifican como iguales.

Del análisis de las trayectorias laborales se observó que la mayoría de trabajadores se incorporaron por primera vez al mercado de trabajo en actividades del campo o en actividades informales. Desde el inicio de su trayectoria laboral sus condiciones de trabajo fueron desfavorables. Su socialización en el empleo estuvo marcada por la precariedad y la inestabilidad laboral fue un rasgo constante, aspectos que no variaron al ingresar a la actividad de la construcción.

Las características de las trayectorias laborales, adquieren relevancia en la medida en que inciden en la conformación de la concepción de trabajo y derechos laborales que tienen los trabajadores que estudiamos. Trabajo significa para ellos: tener una ocupación y un ingreso y, cuando se forma parte de una red social, implica el acceso a una serie de recursos que, al aprender a movilizarlos, le permiten la obtención y permanencia en el empleo.

Respecto al ejercicio de sus derechos laborales, éste es limitado. Para los trabajadores que forman parte de una red, el agradecimiento por el empleo, manifestado en docilidad, impide la exigencia de derechos. Por su parte, los trabajadores que pertenecen a empresas manufactureras también ven limitado el ejercicio de sus derechos laborales, pero en menor medida.

En conjunto, las características del perfil y trayectoria laboral de cada uno de los trabajadores estudiados, tendrá una incidencia en sus expectativas laborales. No obstante, a pesar de lo diverso de las trayectorias y del perfil de los trabajadores estudiados, comparten la expectativa de

“progresar” en el sector. Esto es, aprender el oficio y tener posibilidades de ser promocionado para eventualmente tener autonomía, mejores ingresos y conformar una red propia.

En relación al análisis de la socialización laboral o lo que denominamos también vida cotidiana en la obra, los hallazgos presentados nos permiten concluir que, en las relaciones sociales que se establecen al interior de las redes y en *la obra*, prevalece un sistema de intercambios recíproco y desigual que caracteriza al sistema de relaciones laborales paternalista. A cambio del empleo, el trabajador debe aprender formas de comportamiento centradas en la docilidad y disciplina. Estos rasgos le permitirán el acceso a concesiones otorgadas por el maestro. El maestro, por su parte otorgará beneficios, que figuran como “ayudas”, sólo a los trabajadores que cumplan con aquellos requisitos. El acceso a estos beneficios, que como vimos en el capítulo, pueden ser materiales o simbólicos, juega entonces un papel fundamental, porque son recursos que hacen posible que los trabajadores sobrelleven la precariedad de su empleo. Sin embargo, operan también como mecanismos que limitan la acción de los trabajadores, porque a cambio de la obtención de éstos tienen que aprender a comportarse de manera tal que no rompa con la dinámica de la red. Por su parte, el poder del maestro radica, entre otros aspectos, en el otorgamiento de dichos beneficios. Este poder es una de las principales vías que le permiten mantener el control de los trabajadores, pero con el espíritu del paternalismo.

A través de la vida cotidiana en la obra, el trabajador identifica cuáles son los recursos que le permitirán sobrellevar su situación de precariedad, ascender en la escala laboral y adquirir reconocimiento social. Tres son los recursos que en esta investigación identificamos: formar parte de una red, ser un trabajador de confianza y aprender el oficio. La importancia y el uso de estos recursos son variables. Pertenecer a una red permite obtener empleo más fácilmente, acceder a las concesiones que circulan al interior de ésta y tener un trato preferencial. Sin embargo, para ser miembro de una red no basta con mantener un lazo con alguno de los integrantes, sino que es requisito indispensable ser de confianza; es decir, demostrar solidaridad con sus compañeros, lealtad, productividad y sumisión ante el maestro y el contratista. Por su parte, el recurso del conocimiento del oficio adquiere relevancia en la medida en que posibilita el ascenso laboral del trabajador y contribuye a su autonomía, pues una vez que el oficio se domine, el trabajador tiene la posibilidad de emplearse por su cuenta y formar su propia red. No obstante, para que esto suceda, el maestro tiene que transmitirle el conocimiento y, posteriormente, promoverlo. Esto

sólo es posible si existen los dos recursos anteriores: pertenecer a una red y ser de confianza. Es así como los recursos se encuentran interconectados y son aprehendidos por los diversos actores. El trabajador los emplea para sobrellevar su precariedad y el contratista o el maestro como un mecanismo de control y disciplina.

En este proceso de aprendizaje, que sólo es posible adquirirlo en *la obra*, el trabajador adquiere el conocimiento de que los derechos no se cumplen ni se exigen, que la eventualidad de la actividad que realiza se traduce en ausencia de derechos y que en su lugar prevalecen concesiones tanto materiales (mantener el empleo, aprender el oficio, ser promovido, préstamos de dinero, herramienta, material, vivir en la obra) como simbólicas (apoyo moral, solidaridad).

Otro aspecto relevante que sobresalió de nuestros resultados es el tema de las identidades. Se observó que al interior de la obra coexisten múltiples identidades que se configuran por el origen, el oficio y la red social a la que pertenezca el trabajador. Esta variedad genera desigualdades en términos de reconocimiento social e imposibilita la cohesión, porque los trabajadores de la construcción –albañiles, plomeros, electricistas, carpinteros, azulejeros- no se asumen como iguales. No hay una identidad colectiva de *obrero de la construcción*. Cada trabajador tiene representaciones diversas respecto a sí mismo, valora de diferente manera su trabajo y asume una posición frente a sus pares y a los otros grupos de trabajadores.

Esta dinámica que se analizó a lo largo del capítulo, genera en el trabajador una forma particular de percibir y vivir su situación laboral. Lo prioritario es la obtención y permanencia en el empleo. Precisamente por ello es que él forma parte de este sistema, aprende su dinámica y lo reproduce. Esto es lo que nos permite argumentar que los trabajadores de la construcción no son sujetos pasivos de los vaivenes de esta industria. Su agencia, cristalizada en su capacidad de acción dentro de su ámbito laboral, le permite movilizar recursos, adquirir identidad individual y grupal y, a pesar del sometimiento al que son expuestos, mantenerse empleado en el sector y desarrollar una carrera ocupacional ligada al oficio.

Finalmente, es importante resaltar que dentro de la generalidad que observamos, aparecen excepciones, ésta la encontramos con los aluminieros. La dinámica de esta cuadrilla de trabajadores sirve también para demostrar de qué manera las estructuras moldean percepciones y

comportamientos. Los alumineros no se identifican como trabajadores de la construcción, sino como obreros de una fábrica de aluminio. A diferencia de los otros trabajadores, no formaban de una red social con lazos fuertes, ni tampoco fueron contratados mediante un maestro de obra y los recursos de la red y la confianza no eran tan significativos. Los alumineros al ser parte de una empresa manufacturera que no es familiar, no se involucran dentro de la dinámica de las redes sociales. Sin embargo, igualmente tienen que ser dóciles y productivos para mantener el empleo. Lo importante para esta investigación fue demostrar que a pesar de que este tipo de empresas no reproduce la dinámica tradicional, también se observa incumplimiento de derechos laborales. Sin embargo, hace falta elaborar más investigación empírica para seguir explorando cómo es la dinámica en estas empresas, lo cual permitirá fortalecer o contrastar nuestras hipótesis.

“Cuando termino una obra siento una gran satisfacción.
Pienso: esto lo construí yo, con mis manos, con mi cabeza.
Sí es una chinga, sí nos damos nuestras friegas, es un trabajo pesado,
pero se siente mucho orgullo verla terminada”.

*Entrevista con Don Gilberto
Maestro de obra*

Quinta parte

LOS ACABADOS

Conclusiones

Tres fueron los objetivos que nos planteamos en esta tesis. Primero, analizar los factores que explican el bajo nivel de cumplimiento de derechos laborales en el sector de la construcción de vivienda. Segundo, indagar por qué esta situación se ha naturalizado y no es problematizada por los diversos actores involucrados. Tercero, estudiar la agencia del trabajador de la construcción. Para cumplir con estos objetivos analizamos cuatro ámbitos de la realidad en este sector: la organización productiva, las relaciones laborales, las instituciones laborales y la socialización en el trabajo. A partir del análisis de estos ámbitos y su interrelación, planteamos las siguientes conclusiones.

- I. *La producción de vivienda requiere de la constante entrada y salida de diversas cuadrillas de trabajadores, aspecto que de inicio define la inestabilidad laboral. Este rasgo no sólo imposibilita la permanencia del empleo, también limita el ejercicio de derechos, pues ante la continua alternancia de lugar de trabajo se reemplaza también el patrón, siendo prácticamente imposible exigir derechos laborales. Por otro lado, la segmentación -en etapas- del proceso de producción exige que el trabajo se organice por medio de diversas cuadrillas de trabajadores, observándose en cada una de ellas una dinámica propia de gestión y control de la mano de obra, destacando el sistema de oficios como el principal mecanismo.*

El análisis del proceso de producción en la construcción permitió un acercamiento al ámbito de la organización del trabajo y las relaciones de poder que la configuran. Lo primero que debe destacarse es que la producción de vivienda es por tarea determinada. El empleo subsiste el tiempo que dura la obra o la actividad para la que el trabajador es contratado. Este rasgo estructural estaría inicialmente limitando la estabilidad laboral.

Otro rasgo característico es que la producción de vivienda se distribuye en etapas, por lo que se requiere de una diversidad de mano de obra, no sólo en cantidad sino también en niveles de calificación. Esta peculiaridad genera, cuando se trata de obras distintas a la tradicional, la confluencia de varios actores y dinámicas diversas en un mismo espacio. En la construcción continuamente entran y salen cuadrillas de trabajadores; son ellos quienes con su herramienta se tienen que trasladar al espacio de trabajo. En este tipo de actividad no es posible la cadena de

montaje fordista, pues aquí quien se moviliza es el trabajador. *La obra* sería el equivalente a la fábrica. El problema es que en la construcción, cada obra significa un nuevo empleo, incorporarse a una nueva “fábrica”, siguiendo la analogía del obrero fabril.

Otro rasgo característico de este sector es la fuerte presencia de microempresas. De acuerdo con los datos estadísticos, las micro y pequeñas empresas agrupan alrededor del 70% de los asalariados del sector de la construcción. Este tipo de empresas parecieran reportar mayor capacidad de sortear la crisis, porque sus condiciones operativas se ajustan de manera más flexible a los altibajos del mercado y porque, tal y como se evidencia con esta investigación, suelen ser empresas familiares o de redes sociales, por lo que su dinámica interna, a diferencia de lo que ocurre en las grandes empresas, no mantiene una lógica capitalista de generación de plusvalor. La micro empresa familiar requiere únicamente la sobrevivencia de la red. Este tipo de empresas opera con montos reducidos de capital, el maestro tiene que implementar estrategias que le permitan la obtención del empleo y la permanencia de la cuadrilla de trabajadores, entra en una dinámica de riesgo compartido con las empresas constructoras, porque tiene que enfrentar la incertidumbre del mercado de trabajo en este sector. De esta manera, tanto el dueño de la vivienda como las grandes empresas constructoras reclutan mano de obra flexible y productiva, sólo para determinados momentos del avance de la obra y con esto se cancela cualquier posibilidad de cumplimiento de derechos laborales.

La presencia de este tipo de empresas es lo que ha permitido la permanencia y reproducción del sistema de oficios, mismo que opera como el mecanismo principal de organizar la producción en el sector de la construcción de vivienda. Uno de los principales rasgos que distingue al sistema de oficios es que la estructura laboral de la mano de obra es de forma piramidal: aprendiz, oficial, maestro. La posición en los distintos niveles define el conocimiento del oficio, el estatus y las jerarquías de poder. Esta estructura se reproduce en todos los oficios, independientemente del tipo de obra que se trate, aunque con algunas variaciones en cuanto al poder que detentan los maestros. Lo que se encontró fue que en la forma tradicional el maestro detenta el poder de todo el proceso de trabajo y de la gestión y control de los trabajadores. Además del conocimiento del oficio, ser el principal reclutador de mano de obra es lo que le confiere su poder.

Otro rasgo característico del sistema de oficios en la construcción es que las cuadrillas por lo general están compuestas por redes sociales de parentesco, de cercanía socio-territorial y redes de oficio. Esta peculiaridad favorece que al interior de las obras el maestro detente un poder casi absoluto que le permite controlar a los trabajadores, porque las jerarquías familiares y sociales se reproducen en el ámbito laboral. Precisamente por ello, en la construcción no se requieren sistemas de control y de gestión de la mano de obra por parte de la empresa o el dueño de la vivienda, esa tarea recae exclusivamente en el maestro. Aunque como se analizó, conforme la obra incrementa su tamaño y el encadenamiento productivo se vuelve más complejo, sí es necesario incorporar mecanismos de supervisión.

El sistema de oficios tiene gran arraigo en el tipo de obra tradicional, porque en ella se emplea sólo a una cuadrilla de trabajadores en la que, como ya se dijo, el maestro tiene poder absoluto del proceso de producción, de la organización del trabajo y del tipo de relaciones laborales que se establecen. No obstante, este sistema se reproduce en los otros tipos de construcción de vivienda, incluso en la obra moderna o en serie, en la que surgen novedosas formas de producción. En la obra de tipo residencial de lujo se requieren varias cuadrillas de trabajadores con oficios diversos, pero en cada una de éstas se reproduce la dinámica de organización del trabajo de la forma tradicional. Lo novedoso es que en esta obra aparecen diversos actores en el encadenamiento productivo que disminuyen el poder del maestro. En la vivienda residencial, el ingeniero residente es el principal responsable de la supervisión de la construcción; sin embargo, al interior de cada cuadrilla quien sigue asumiendo el control del proceso de trabajo y la gestión de la mano de obra es el maestro. Conforme la obra incrementa su tamaño hasta llegar a la vivienda de interés social gigante, la organización del trabajo se complejiza porque aparece una gran variedad de supervisores que contraen en mayor medida el poder del maestro.

Otro rasgo novedoso de la gran obra de construcción, es la presencia de cuadrillas de trabajadores que no guardan características tradicionales, pues son obreros que forman parte de una empresa manufacturera. Al producir viviendas en serie, estas obras subcontratan empresas dedicadas a la fabricación y montaje de elementos para la vivienda. El caso de los aluminieros que estudiamos muestra peculiaridades de gran contraste con la forma tradicional de organizar la producción. Estas cuadrillas se componen de obreros estables de una empresa manufacturera, por lo que la dinámica del sistema de oficios se diluye. Si bien la estructura laboral es semejante: maestro-

oficial-ayudante, las relaciones de poder no presentan las mismas características que en la forma tradicional, porque la posición que ocupa el trabajador dentro de la estructura piramidal únicamente se determina por su conocimiento del oficio, pero no se le confiere ningún control sobre la mano de obra, pues los maestros de estas cuadrillas no son los que obtienen el empleo y porque las cuadrillas no están configuradas bajo el sistema de oficios de la forma tradicional.

A pesar de haberse encontrado rasgos novedosos en la forma de organizar el trabajo, en la empresa gigante persisten las cuadrillas de trabajadores organizadas bajo el sistema de oficios. En efecto, aún en las actividades que sólo se contratan para la colocación, por ejemplo plomeros y carpinteros, prevalece la forma tradicional. Esto se debe a que en el eslabón más bajo de la cadena de producción persisten empresas que suelen estar conformadas por redes sociales y su dinámica interna presenta los rasgos de la cuadrilla tradicional. Se observa en la obra gigante la coexistencia de formas tradicionales y modernas de organizar el trabajo, lo que permite sostener que no se puede hablar de un tipo moderno “puro”. Lo anterior se debe sobre todo a que en la construcción de vivienda se siguen requiriendo habilidades artesanales y eso comprende la presencia del oficio y con ello un conjunto de prácticas que favorecen el incumplimiento de derechos laborales.

Siguiendo nuestro modelo analítico, la prevalencia del sistema de oficios puede explicarse porque ha sido funcional, aunque desigual, para los diversos actores. Para los empresarios y los dueños de las viviendas el sistema de oficios les permite el reclutamiento de mano de obra sumisa y productiva, así como el ahorro de costos laborales, porque al ser el maestro el contacto directo y el responsable de la gestión de los trabajadores, se desdibujan y relegan responsabilidades patronales. Por otro lado, la inversión en maquinaria pesada o en tecnología de punta implicaría reclutar a una planta de obreros estables y especializados, y dada la fluctuación y los constantes altibajos que presenta la industria de la construcción, es una estrategia que no resulta factible para las empresas. En su lugar, han optado por hacer uso intensivo de mano de obra. Asimismo, recurrir al sistema de oficios les garantiza contar con trabajadores capacitados, motivo por el cual la empresa no invierte en calificar a los obreros. Este costo recae en el trabajador, quien constantemente tiene que estarse capacitando en la práctica. Para los maestros, a pesar de la gran responsabilidad y los riesgos que tienen que enfrentar, el sistema de oficios les resulta funcional porque les brinda autonomía, poder, estatus y el mantenimiento y reproducción de su propio

grupo. Tal vez por eso se muestran renuentes a aceptar innovaciones que alteren el control que detentan sobre su mano de obra. Pueden aceptar disminución de poder en cuanto al proceso de producción, como se observó en la obra de interés social gigante, pero no aceptarán tan fácilmente perder el control sobre sus trabajadores, porque eso implicaría desarmar un sistema de relaciones de poder que prevalece al interior de la red y en que él ocupa la posición con mayor jerarquía. Finalmente, para los obreros de la construcción el sistema de oficios es funcional porque les garantiza el empleo. Vimos en esta investigación que los empleadores privilegian la incorporación de trabajadores que forman parte de una red, en contraste con el obrero aislado. A su vez, el sistema de oficios le permite al trabajador acceder al conocimiento de un oficio y esto no es sólo adquirir habilidades técnicas, el oficio implica aprender a vender el conocimiento adquirido, movilizarse con cierta autonomía de la red cuando el empleo escasea, sobrellevar la inestabilidad de su empleo y, en general, subsistir en un mercado de trabajo que no garantiza ningún convenio formal de trabajo.

II. En el sector de la construcción de vivienda prevalece un modelo de relaciones paternalista y autoritario gestado en redes sociales que tienen una dinámica interna de intercambio desigual, en el que los derechos laborales son sustituidos por concesiones otorgadas por el maestro o el ingeniero y a los cuales se puede acceder siempre y cuando el trabajador demuestre docilidad y productividad.

El sistema de oficios que prevalece en la construcción de vivienda favorece la constitución de un modelo de relaciones paternalista. Uno de los rasgos característicos de este modelo consiste en que un conjunto de intercambios personales sustituyen la formalidad de las relaciones laborales. En el paternalismo la figura central la ocupa el maestro, quien es el portador del conocimiento del oficio y la mayoría de veces es el padre o el familiar con mayor jerarquía en la red. Otro de los rasgos centrales del modelo paternalista es que existe una jerarquía laboral y social estrictamente definida y respetada por todos los integrantes. Ésta se basa fundamentalmente en la simbiosis de la relación social (sea familiar, de amigos, de paisanos) con la relación laboral. Es decir, las relaciones de poder que se establecen al interior de la red, son reproducidas en el ámbito laboral. La jerarquía del padre, el padrino, el tío, el abuelo, se traslada al ámbito laboral, generando respeto y sumisión por parte de los obreros a su cargo. Esta simbiosis es uno de los recursos principales para facilitar el control y el disciplinamiento de los trabajadores. Dentro de esta

estructura con relaciones de poder bien definidas, el trabajador se encuentra fuertemente limitado, resultándole prácticamente imposible la exigencia de sus derechos, como uno de ellos lo dijo: “no le voy a exigir derechos a mi papá”.

El mecanismo principal para mantener cotidianamente controlada y disciplinada a la mano de obra, es el otorgamiento de concesiones. El principal recurso de los maestros y los ingenieros es que en ellos recae la contratación, la promoción de los trabajadores y el otorgamiento de una serie de beneficios que variarán dependiendo el tipo de red y de obra en el que se labore: transmisión del conocimiento, préstamos de herramienta, préstamos de dinero, materiales para la construcción de la vivienda propia, vivir en la obra, días de descanso, comida, contratar a familiares o paisanos de algún miembro de la red, etcétera. Dentro de esta gama de intercambios, la promoción adquiere un papel relevante y un beneficio codiciado por los trabajadores. Su importancia radica en que ascender en la estructura laboral brindará mayor estatus, poder y eventualmente la posible autonomía y formación de una red propia. Sin embargo, la promoción es selectivamente otorgada, teniendo mayor preferencia los integrantes de la red que se encuentren más allegados al maestro, así como los trabajadores que muestren mayor docilidad.

Otro mecanismo para mantener el control de los trabajadores es el castigo, que puede variar de una llamada de atención, al despido. De la misma forma que las concesiones, el castigo también es selectivo, siendo más severo hacia aquellos trabajadores que no formen parte de una red o bien a los que no mantengan un lazo tan estrecho con el maestro.

La dinámica del modelo paternalista de relaciones laborales aparece como un juego de “premios y castigos” que imposibilita la formación de una relación patronal auténtica. Porque el agradecimiento se antepone a la exigencia de derechos. Bajo este modelo, los derechos laborales no se cumplen, aparecen “beneficios” y el trabajador tiene que mostrarse agradecido y comprensivo con lo que el maestro o el ingeniero le otorgue.

Este modelo de relaciones laborales, que es característico del tipo tradicional de construcción, se reproduce en los otros tipos de obras, pero de manera diversificada. Es decir, al coexistir diversas cuadrillas de trabajadores, aparecen por ende diversas redes sociales de trabajadores. De acuerdo

con lo que se observó, dichas redes reproducen el modelo tradicional, porque esas cuadrillas también están fundadas en relaciones sociales de parentesco, amistad o paisanaje.

La excepción la encontramos con los aluminieros de la obra gigante. Estos trabajadores al emplearse en una empresa manufacturera que no presentaba características tradicionales, tienen otro sistema de relaciones laborales que si bien no guarda los rasgos propios del paternalismo, impide también exigir derechos laborales. En este caso se observó un modelo de relaciones laborales más autoritario, pero con mayor “cumplimiento de derechos” y mayor estabilidad laboral. Autoritario porque el trabajador no entra en una dinámica de intercambio con el maestro para lograr obtener concesiones; es decir, no se tiene que “ganar” sus beneficios. El trabajador se conforma con lo que le ofrece la empresa. Una vez que se adquiere cierta antigüedad, la empresa lo registra al Seguro Social, aunque con un salario inferior al que realmente percibe, el trabajador obtiene el pago de aguinaldo, pero no como lo establece la legislación. Operan arbitrariedades que se determinan de acuerdo con lo que la empresa o el patrón decide y el trabajador no tiene ninguna posibilidad de exigir el cabal cumplimiento de sus derechos; de hacerlo perderá el empleo y aquí no existe el maestro de obra que lo “proteja” ni una red social que lo respalde. En ese sentido, esta estructura laboral a pesar de generar cierta estabilidad en el trabajo y aparentar cumplir con algunas prestaciones laborales, es más restrictiva, limitando en mayor medida el margen de acción de los trabajadores. Sin embargo, es un tema que requiere mayor investigación empírica para analizar a profundidad cómo es la dinámica en este tipo de empresas.

Tanto el modelo paternalista que distingue a las redes sociales de trabajadores, como el modelo autoritario de la empresa manufacturera son vías que le permiten al empleador obtener mano de obra disciplinada, dócil, productiva y capacitada. Le permiten además, reducir costos laborales, pues al ser contratadas estas cuadrillas se diluyen responsabilidades patronales, delegándose exclusivamente al maestro cuando se trata de redes o empresas tradicionales, o bien a la empresa manufacturera que se subcontrate.

III. El modelo de institucionalidad laboral mexicano es inviable para regular las relaciones laborales que se establecen en el subsector de construcción de vivienda. En caso de que pudiera ser aplicable para las medianas y grandes empresas, igualmente es un modelo débil en tanto presenta diversos problemas que resultan en una ausencia de protección para el trabajador de la construcción. La

Inspección del Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje y los sindicatos son instancias que contribuyen a la mayor precariedad del empleo en este sector. Además, la dinámica institucional, permeada de prácticas corruptas y de un juego de intereses desigual en el que el poder de los trabajadores es anulado, ha permitido que paralelamente se consolide un modelo de relaciones laborales que naturaliza y tolera el incumplimiento de derechos laborales básicos.

El primer problema que presenta el modelo de instituciones laborales en México es su inadecuación para regular las relaciones laborales que prevalecen en la construcción de vivienda en México. Como se analizó en esta investigación, las relaciones laborales en este subsector se conforman por lazos sociales y familiares y en los cuales por lo general se presenta la simbiosis de patrón-protector. Asimismo, la eventualidad de la actividad, la breve duración de la obra y el tipo de relación que se establece entre el dueño de la vivienda y el maestro de la obra tradicional –que representa la mayor parte de construcciones de vivienda- resultan prácticamente imposibles de regular bajo el esquema que presenta la normatividad laboral.

La regulación laboral en México fue diseñada en un contexto de crecimiento económico y estabilidad del empleo. Sus normas se trazaron pensando que el trabajador se emplearía en la gran empresa y que sería excepcional la posible pérdida del empleo. Situación que no ha ocurrido en el trabajador de la construcción. Aún así, suponiendo que se pudieran regular las condiciones de trabajo de los que se emplean en la gran empresa, los resultados que presentamos demuestran que tampoco ahí es posible proteger al trabajador. El análisis del desempeño de las instituciones laborales (Inspección Local del Trabajo, Junta Local de Conciliación y Arbitraje y sindicatos del sector) muestra que en la práctica estarían generando mayor desprotección, porque presentan grandes limitaciones en su desempeño.

La Inspección del Trabajo está prácticamente ausente. Con apenas 21 inspectores locales encargados de cubrir a todas las empresas registradas en el Distrito Federal, es imposible vigilar el cumplimiento de las normas laborales, lo cual se refleja en su nula cobertura que alcanza el 1% del total de empresas registradas. A ello se le añaden problemas de financiamiento, escasez de recursos humanos, prácticas de corrupción, sistema complejo de inspección, establecimiento de sanciones mínimas cuando hay violación de derechos, entre otros problemas. En lo que se refiere al sistema de justicia laboral, se observa la persistencia de prácticas de corrupción que son las que

definen el tipo de resolución que se le da a un juicio, lo que resulta en una desprotección para el trabajador, llegando incluso a renunciar a sus derechos, como pudo observarse en la resolución de demandas vía conciliación.

Los hallazgos sobre la dinámica sindical son más sombríos. Esta instancia está prácticamente ausente para el trabajador de la construcción, no sólo por la nula tasa de sindicalización, que es del 1%, sino porque los sindicatos que existen no representan a los trabajadores, son sólo un negocio para los seudodirigentes sindicales y protección para el empleador. La dinámica en la que operan los sindicatos consiste en la negociación o extorsión: a cambio de una cuota monetaria el sindicato otorga una placa metálica y un contrato colectivo de protección patronal que le garantiza al empleador que no aparecerá otro sindicato a extorsionarlo. Los trabajadores no conocen la existencia de este sindicato, pues el arreglo sólo se realiza entre el seudodirigente y el dueño de la vivienda o el ingeniero residente de la obra.

La dinámica sindical demuestra que la protección laboral vía acción colectiva es inexistente para el trabajador de la construcción. Los sindicatos favorecen la desprotección laboral de los trabajadores, porque no vigilan el cumplimiento de las normas laborales y no existe verdadera negociación colectiva. Lo anterior empodera más al empleador, porque éste cuenta con la garantía de que no habrá vigilancia del cumplimiento de las normas laborales.

En conjunto, se tiene un débil modelo institucional, que incrementa los incentivos para que el empleador no cumpla sus obligaciones patronales.

Un elemento que es importante resaltar es que este ámbito de la realidad refleja de manera muy nítida la forma en que las prácticas sociales han logrado tergiversar las normas laborales. Asimismo, estas instituciones conforman una estructura fuertemente restrictiva que limita las posibilidades de maniobra de los trabajadores y moldea su comportamiento. El trabajador aprende que no puede exigir el cumplimiento de sus derechos laborales, porque no hay instancias que lo representen y porque al intentar ejercerlos enfrentará represalias. El ejemplo más claro es la falta de anonimato en la Inspección. Si el trabajador denuncia, el empleador tiene posibilidades de acceder a esa información, lo cual tendrá consecuencias para el trabajador, siendo la más recurrente el despido. La desprotección laboral se convierte entonces en un rasgo estructural,

porque las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de derechos laborales no le brindan garantías al trabajador, por el contrario, agudizan su vulnerabilidad laboral.

Finalmente, cabe señalar que el ámbito institucional contribuye a la prevalencia del modelo de relaciones laborales paternalista que se encontró en esta tesis, pues el trabajador al no tener instancias que lo protejan ha optado por obtener beneficios mediante otras vías, como la negociación directa en la obra por medio la dinámica de “premios y castigos” e incorporándose a una red social. Asimismo, este ámbito de la realidad explica por qué el trabajador no se concibe como sujeto con derechos, porque estos no se cumplen y porque no existen instancias que lo representen.

Con los hallazgos que aquí presentamos, la pregunta de la que partió este ámbito de análisis podría ser reformulada para futuras investigaciones. Ya no se trata de preguntar ¿En qué medida las instituciones laborales protegen al trabajador de la construcción? Ya demostramos que están ausentes, porque es un modelo inviable. Ahora conviene preguntarse si ¿Es posible regular empresas con las características que presenta el sistema de oficios característico del sector de la construcción? ¿Qué características debería tener ese modelo de regulación laboral?

IV. *El ámbito de la vida cotidiana en la obra cristaliza cómo las estructuras favorecen la prevalencia de prácticas que contribuyen a la precariedad del empleo, a su vez, en este ámbito el trabajador ha logrado adquirir recursos que le han permitido sobrellevar su situación laboral. El trabajador ha naturalizado que su empleo es inestable y precario, pero también ha aprendido que el aprendizaje de un oficio, obtener la confianza del maestro o del ingeniero residente y formar parte de una red social, son recursos que le permitirán mantenerse empleado en el sector, acceder a beneficios que circulan alrededor de la red y progresar; es decir, escalar en la estructura ocupacional y eventualmente conformar su propia red de trabajadores.*

Una de las hipótesis centrales de esta tesis fue que el trabajador no se queda estático frente a su situación laboral. Es un actor que se moviliza para obtener recursos que le permitan sobrellevar la eventualidad y precariedad de su empleo. Para poner a prueba esta hipótesis fue necesario adentrarnos al ámbito de la vida cotidiana en la obra, pues en este espacio los trabajadores asumen, confrontan, manipulan y en buena medida crean alternativas diversas para su

persistencia. En términos puntuales lo que se demostró en esta tesis es que a pesar de que la organización productiva condiciona la eventualidad del empleo y segmenta en diversos grupos a los trabajadores impidiendo su cohesión, y aunque el tipo de relaciones laborales que prevalecen impide la exigencia de derechos y la débil institucionalidad laboral torna más vulnerable al trabajador de la construcción, ha sido posible habilitar recursos que le han permitido mantenerse empleado y acceder a beneficios que circulan alrededor de la obra y de su red y que compensan en alguna medida la precariedad de su empleo. El estudio de la vida cotidiana en la obra nos permitió captar este tema tan complejo. Mediante diversos ejemplos de prácticas cotidianas se pudo observar el proceso de aprendizaje de normas, comportamientos, relaciones de poder y aprendizajes diversos que lo habilitan para desempeñarse en el ámbito de la obra. Se observó a su vez el proceso de conformación de identidad laboral y la manera en que el trabajador se hace de recursos y cómo los moviliza.

Uno de los primeros aspectos que destacó en la vida cotidiana de la obra es que la segmentación del proceso productivo se extiende a los momentos de convivencia. Los trabajadores sólo se relacionan con su cuadrilla, con sus pares, con los que comparten aspectos comunes como la familia, el origen, el oficio. Cada grupo de trabajadores se identifica con los suyos, sólo en casos excepcionales se pueden observar a diversas cuadrillas conviviendo. Este rasgo contribuye a mantener cerrada la red e imposibilita la cohesión social y la formación de una identidad colectiva como obrero de la construcción, lo que a su vez estaría limitando las posibilidades de una acción colectiva. Los trabajadores no se ven como iguales, no sólo por tener oficios diversos o por la posición dentro de la estructura ocupacional, sino porque existe una desigualdad en el reconocimiento y estatus de cada uno de los oficios.

Dentro de la variedad de oficios que existen en la construcción, los albañiles son los más desacreditados. Este oficio es estigmatizado socialmente ya que la mayoría de los trabajadores que aquí se emplean tienen un origen rural. El albañil aprende a sobrellevar su condición de inferioridad, reconoce que ser 'campesino', 'indio', 'albañil', le otorga menor estatus social en la obra. Sin embargo, en su lugar de origen habilita el recurso de su oficio y adquiere mayor estatus, porque ahí se compara con el campesino y porque las habilidades que ha aprendido le permitirán construir una vivienda propia y la de sus familiares, situación que lo acreditará socialmente. Asimismo, a pesar de la carga negativa que representa ser campesino, el trabajador también

aprende a emplear su origen como un recurso que le permitirá incorporarse más fácilmente al mercado de trabajo, pues los contratistas valoran su laboriosidad y docilidad en contraste con los de origen ciudadano. Como un albañil mencionó: “soy indio, pero yo sí trabajo”.

Otro esquema que el trabajador también aprende en la obra es la dinámica de premios y castigos. El trabajador aprende que “los derechos se ganan”. En ese sentido, aceptará incorporarse en un intercambio desigual. Tendrá que demostrar docilidad y trabajo de calidad para hacerse acreedor de las concesiones que el maestro o el ingeniero le otorgan. De lo contrario, tendrá que someterse a diversos mecanismos de disciplinamiento, que pueden ser desde un regaño hasta la pérdida del empleo. El intercambio desigual opera también como el binomio ayuda/agradecimiento, porque el trabajador a cambio de las “ayudas” que le proporciona el maestro o el ingeniero, estará agradecido y la forma más concreta de demostrarlo será mediante disciplina, docilidad y productividad.

Ahora bien, el trabajador aprende normas y comportamientos, pero también adquiere recursos. Los recursos que se lograron observar en esta investigación fueron: el conocimiento del oficio, la confianza y las redes sociales. El conocimiento del oficio permitirá el ascenso en la escala ocupacional y eventualmente adquirir autonomía y conformar su propia red. La confianza opera como el mecanismo principal que sustituye el elemento formal de las relaciones laborales, porque es la garantía de que las partes van a cumplir con lo acordado: “sin confianza no hay empleo”. Las redes funcionan como un recurso para crear relaciones de apoyo mutuo y son la principal vía para obtener trabajo, además de otra serie de beneficios que circulan alrededor de éstas. Habilitar estos recursos es lo que ha permitido al trabajador mantener el empleo en la construcción, ascender en la estructura ocupacional, incrementar su estatus y en general, soportar su situación laboral en un mercado de trabajo que no garantiza estabilidad ni cumplimiento de derechos laborales.

En el ámbito de la socialización, destaca también el poder simbólico del lenguaje, que refuerza relaciones de poder y las desigualdades existentes y contribuye además a la aceptación y reproducción de la situación laboral del trabajador, generando incluso un autodisciplinamiento. Son diversos los ejemplos que podríamos mencionar: “yo desde muy jovencito aprendí que los derechos se ganan”, “el patrón te echa la mano”, “uno tiene que aguantarse”, “en la construcción

hay que chingarle”, “si le echas ganas las puertas no se te cierran”, “a todo el que falta se le va anotando su letra en la frente”, “no hay que darle problemas al patrón porque eso te marca”, “serás visto mal en cada obra y de ayudante no pasarás”, “hay que quedar bien”, “más vale aguantarse”, “no queda de otra que echarle ganas”, “mis muchachos son tranquilos”, “les doy para su navidad”, “el trabajador de la construcción es indio”, “vienen del campo”, “son tercos”, “son sumisos”, “agachados”, “tienen costumbres de la época colonial”, “no van a morder a quien les da de comer”, “yo les hago un favor al contratarlos”, “son ignorantes”, “no saben ni leer”. Mediante el lenguaje el trabajador refleja y configura las representaciones que tiene de sí mismo, de su trabajo y de sus derechos.

Finalmente, quisiera retomar la pregunta que originalmente motivó esta investigación: ¿Por qué los trabajadores de la construcción no problematiza la ausencia de derechos laborales? Hay una racionalidad que explica por qué el trabajador no exige sus derechos y ésta se configura por la confluencia de los ámbitos que aquí se analizaron. La concepción que el trabajador tiene sobre su empleo y sus derechos laborales se va conformando desde su origen y trayectoria laboral. Los trabajadores mayormente provienen del campo, lo cual inicialmente los hace más vulnerables, incluso frente a los trabajadores de la misma obra que son de origen ciudadano. Por otro lado, tienen un bajo nivel educativo y su trayectoria laboral se caracteriza por no tener referentes de cumplimiento de derechos laborales. Los trabajadores ingresaron al mercado de trabajo ya sea directamente en la construcción o en actividades igualmente precarias. Posteriormente, al ingresar a la obra se va reconfigurando su identidad, la cual debe tener una doble faceta. Por un lado tienen que demostrar virilidad, masculinidad, ser “machos”, de lo contrario serán excluidos por sus pares. Esto se demuestra siendo productivos y no intimidándose ante los riesgos y accidentes de trabajo. Pero por otro lado, si los trabajadores desean mantener el empleo, también deben demostrar sumisión y lealtad al maestro y al ingeniero, lo que torna inviable la exigencia de derechos.

El trabajador a lo largo de su experiencia laboral en la construcción ha aprendido que su empleo es inestable y que constantemente tiene que cambiar de lugar de trabajo y de patrón; en ese sentido, asume la precariedad como intrínseca de la actividad que realiza. Ha aprendido que en caso de no tener empleo en las obras, puede habilitar su oficio y emplearse por cuenta propia o bien incorporarse a actividades igualmente precarias. Asimismo, dentro de la actividad de la

construcción, él ha tenido que adaptarse a cambios en la forma de producir, calificarse dentro de su oficio y en varias ocasiones ser funcionalmente flexible, pues esto le permitirá sortear el desempleo.

La dinámica analizada a lo largo de esta investigación permite explicar que la no exigencia de derechos se debe a diversos factores interconectados entre sí y que debido a ellos en el trabajador se ha configurado una concepción particular de percibir su trabajo y sus derechos laborales. Para el trabajador es prácticamente imposible exigir sus derechos, por ello su interés se enfoca en la obtención de otros recursos que le garanticen beneficios. Su concepción de trabajo se limita sólo a tener empleo, aprender un oficio, formar parte de una red. El cumplimiento de derechos laborales es algo que no existe en su imaginario. En estos trabajadores opera una lógica que supera lo formal de las relaciones laborales. Precisamente por ello en esta investigación hubo una tensión en el intento de responder a nuestra pregunta de investigación, en la medida en que pareciera no ser posible hablar de cumplimiento de derechos en un sector de actividad que opera bajo la lógica del sistema de oficios, de empresas que se conforman por lazos familiares, de paisanaje, de amistad y en el que el agradecimiento y la pretensión de obtener recursos sustituyen cualquier intento de regular las relaciones laborales.

Sin embargo, esta tensión contribuyó a dar respuesta a otra pregunta que también se pretendió responder en esta investigación ¿Cómo viven los trabajadores de la construcción su situación laboral? Como reiteradamente se ha dicho, el trabajador de la construcción tiene una gran capacidad de habilitar recursos, ser competente en el ámbito en el que se desenvuelve, tomar decisiones que le permitan enfrentar las restricciones que le impone la actividad laboral que realiza. La agencia del trabajador se circunscribe en una estructura fuertemente restrictiva, que no le permite tener un empleo con mejores condiciones de trabajo, pero dentro de esta restricción ha sido capaz de mantenerse empleado, vender el conocimiento de su oficio, emplearse en las diversas obras de construcción, incorporarse a diversas actividades cuando el empleo en la construcción escasea.

La agencia del trabajador consiste en no quedarse atrapado en las restricciones que le imponen las características de su empleo. Si bien no puede transformar estas estructuras –y eso constituye una limitación de la noción de agencia- ha sido capaz de no quedarse aprisionado en ellas. Para ilustrar

lo que se está planteando, recupero una metáfora que plantea Ziri6n (2010): el colocador de piso en una habitaci6n va retrocediendo y cediendo terreno, hasta quedar arrinconado e inm6vil (porque no debe pisar el azulejo reci6n colocado), de manera que deber6 ingeni6rselas para no terminar atrapado. Esto es un ejemplo de la forma en que la estructura impone condiciones, pero muestra tambi6n que los agentes son capaces de intervenir en ellas y de no permanecer sujetos.

La capacidad que tiene el trabajador de la construcci6n para sortear obst6culos se presenta hasta en los momentos m6s simples. La observaci6n que hice en las obras me permiti6 captar detalles que por muy nimios que pudieran ser -la improvisaci6n de andamios fue la m6s evidente-, me ayudaron a captar la precariedad en la que se desempe6an estos trabajadores y un tema complejo de la sociolog6a: la relaci6n agencia-estructura. Al respecto y recuperando mi marco anal6tico, es importante precisar que si bien la agencia es entendida como la capacidad que tiene el sujeto de posibilitar el cambio, esto no necesariamente tiene que ser el fin de su acci6n. Es posible que en un modelo que sea funcional para todos los agentes, la intervenci6n en las estructuras y la capacidad de habilitar recursos tenga como fin reproducir dichas estructuras, lo cual podr6 contribuir a explicar las continuidades. En ese sentido, habr6a que preguntarse si el enfoque planteado por Giddens en su Teor6a de la Estructuraci6n, es capaz de explicar no s6lo los cambios, sino tambi6n las persistencias. Emp6ricamente esto nos lleva a replantear y formular nuevas interrogantes para resolver en futuras investigaciones: *¿Es posible hablar de cambios cuando se observan estructuras tan arraigadas? ¿Realmente los trabajadores estar6an a favor del cambio? ¿En qu6 sentido?*

Finalmente, esta investigaci6n deja en el tintero a un sector de actividad que ha sido escasamente estudiado y que sin embargo su empleo presenta rasgos que antes eran considerados at6picos, pero que cada vez m6s se reproducen en otros sectores de actividad. El estudio del sector de la construcci6n permite captar con gran precisi6n los efectos de la precariedad laboral y c6mo la viven los trabajadores.

Bibliografía

Aguilar, María Ángela y Estela Vázquez (2000) "Pioneros de la reconversión y de la flexibilidad: los obreros de la construcción". En Marta Panaia (compiladora) *Construcción. Productividad, empleo e Integración Regional*. Colección CEA. Eudeba, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Alcalde, Arturo (2005) "El difícil camino de la justicia laboral en México". En *Memorias del Seminario: Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?* PRD/FES, México

Alcalde, Arturo et al (2003) *Reforma Laboral, Análisis Crítico del Proyecto Abascal de reforma a la Ley Federal del Trabajo*. UNAM/UNT/SNTRM. México

Amezcuca, Noraheind (2005) "Caso de la industria de la construcción". En *Memorias del Seminario: Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?* PRD/FES, México

Anner, Mark. (2008), "Meeting the Challenges of Industrial Restructuring: Labor Reform and Enforcement in Latin America" en *Revista Latin American Politics and Society*, Núm. 50(2), Pp. 33-65.

Araya, Sandra (2002) *Las representaciones sociales: ejes teóricos para su discusión*. Flacso-Costa Rica. San José, Costa Rica.

Atkinson Paul y Hammersley Matyn (2009) *Etnografía. Métodos de investigación. 2ª edición revisada y ampliada*. Paidós. España.

Bensusán, Graciela (2000) *El modelo mexicano de regulación laboral*, México, Flacso-México/UAM/FES/PyV.

Bensusán, Graciela (2006) "Diseño legal desempeño real: México". En Graciela Bensusán (coordinadora) *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. UAM/Porrúa. México.

Bensusán, Graciela (2007), "La efectividad de la legislación laboral en América Latina", Documento de Trabajo 181, OIT- IIEL (Instituto Internacional de Estudios Laborales), Ginebra 2007, Pp. 1-51;

Bensusán, Graciela (2008) "Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano". CEPAL, México.

Bensusán, Graciela (2010) "Los sindicatos y las reformas laborales en América Latina". UNAM, IIS: Documento consultado en línea:

Bensusán, Graciela y Arturo Alcalde (2000). "El régimen jurídico del trabajo asalariado en México". En Graciela Bensusán y Teresa Rendón (Coords.), *Trabajo y trabajadores en el México contemporáneo*. Ed. Porrúa, México.

Bernad, H. Russel (1988) "Unstructured and Semistructured Interviewing". En *Research Methods in Cultural Anthropology*. Beverly Hills, Sage.

Bouzas, Alfonso (2009) (coordinador) *Evaluación de la contratación colectiva en el Distrito Federal*. FES- México.

Braverman, Harry (1980) *Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX*. Nuestro tiempo, México.

Bronstein, Arturo (1999) "La subcontratación laboral". Ponencia presentada en el *Seminario Internacional sobre el Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio*. Abril de 1999. Santo Domingo, República Dominicana.

Bueno Castellanos, Carmen (2000) "La base económica de la reproducción de las familias de los trabajadores de la construcción: el caso de la Ciudad de México". En Marta Panaia (compiladora)

Construcción. Productividad, empleo e Integración Regional. Colección CEA. Eudeba, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Bueno Castellanos, Carmen (2003) "Relaciones de confianza en la cadena de abastecimiento de la industria automotriz". En Carmen Bueno y María Josefa Santos (coordinadoras) *Nuevas tecnologías y cultura*. Anthropos/Universidad Iberoamericana. México.

Bueno Castellanos, Carmen. (1994) *Flor de andamio: los oficios de la construcción de vivienda en la ciudad de México*. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México.

Cardoso, Adalberto y Telma Lage (200) "Diseño legal y desempeño real: Brasil". En Graciela Bensusán (coordinadora) *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. UAM/Porrúa. México.

Carnoy, Martín (2000) *El trabajo flexible en la era de la información*. Alianza. Madrid.

Castel, Robert (2003) *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?*. Manantial, Buenos Aires.

Cohen, Ira (1996) *Teoría de la Estructuración. Anthony Giddens y la Constitución de la Vida Social*. Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Coleman, James (1988) "Social Capital in the Creation of Human Capital". En *American Journal of Sociology*. Vol. 94 pp. 95-120.

Coller, Xavier (2003) *Canon sociológico*. Tecnos. España

Connolly, Priscila (1988) "Productividad y elecciones laborales en la industria de la construcción". En *Vivienda* Vol. 13, Núm. 1, enero-junio. México. Pp. 82-94.

Consejo Consultivo Laboral Andino (2007) *La subcontratación laboral. Análisis y perspectivas*. Cuadernos de Integración Andina. No. 20. Perú.

Coriat, Benjamín (1982) *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Siglo XXI, España.

Correas, Florencia (2003) "La conciliación jurídica laboral en Puebla-México" en *Revista Crítica Jurídica* No. 22, México.

Crespo, Eduardo, Carlos Prieto y Amparo Serrano (2009) "Introducción" en Eduardo Crespo *et al* (Coordinadores) *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. CIS, Madrid.

De Buen, Néstor (2000) "Procuración de justicia laboral". Aportación para el seminario internacional de Derecho del Trabajo: *Relaciones laborales en el siglo XXI*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM, México.

De la Garza, Enrique (2001) "Subjetividad, cultura y estructura". En *Iztapalapa*. No. 50, enero-junio. Pp. 167-190. México.

De la Garza, Enrique (2003) "Corporativismo sindical y modelo neoliberal en México". Ponencia presentada en el Seminario *La sociedad civil y el modelo neoliberal en México*. El Colegio de México. 23 de noviembre de 2003.

Flores, Julia (2005), "Presentación", en W. Doise et al., *Representaciones sociales y análisis de datos*. Instituto Mora, México.

Germidis, Demitri (1974) *Relaciones laborales en el sector de la construcción de México*. El Colegio de México.

Giddens, Anthoni (1991) *Sociología*. Alianza Editorial. España

Giddens, Anthony (1997) *Las nuevas reglas del método sociológico*. Amorrortu, Buenos Aires.

Giddens, Anthony (2006) *La constitución de la sociedad. Bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu, Buenos Aires.

Gómez, Miguel Ángel (2004) "Subcontratación e industrialización de la construcción de vivienda popular por la empresa Casas Geo. Mercados, empresas, instituciones y poder en los encadenamientos productivos". Tesis para optar por el grado de Doctor en Estudios Sociales, línea Estudios Laborales. UAM, Iztapalapa. México

González, Inés (2006) (coordinadora) *Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?* PRD/FES, México

Granovetter, Mark (1973) "The Strength of Weak Ties". En *American Journal of Sociology*. Vol. 78. No. 6 pp. 1360-1380.

Guadarrama, Rocío (1998) "El debate sobre las culturas laborales: viejos dilemas y nuevos desafíos" en Rocío Guadarrama (coordinadora) *Cultura y trabajo en México. Estereotipos, prácticas y representaciones*. FES/UAM-Iztapalapa/JP. México.

Guerra, Pablo (1994) "La precarización del empleo: algunas conclusiones y un intento de operacionalización". En *El empleo precario y el empleo atípico: revisión bibliográfica y propuestas para el debate*. Documento de trabajo. PET. Santiago de Chile.

Hiernaux Nicolas, Daniel (1983) "Los Trabajadores de la Construcción en Ciudad Lázaro Cárdenas", Institut des Hautes Etudes de L'Amérique Latine.

Jodelet, Denise (1989) "La representación social: fenómenos, concepto y teoría". En Serge Moscovici (Compilador) *Introducción a la psicología social*. Paidós, Barcelona.

Klamer, Ute(2001) "On the path towards a concept of flexicurity in Europe". Ponencia presentada en 13th Annual Meeting on Socio-Economics **University** of Amsterdam. 28 de junio – 1 de julio. Amsterdam. Web page www.sase.org/conf2001/papers/klammer_ute.pdf

Klein, Emilio y Víctor Tokman (2000) "La estratificación social bajo tensión en la era de la globalización". En *Revista de la CEPAL* No. 72. Pp 7-30.

Leñero, Vicente (2002) *Los albañiles*. Joaquín Mortiz. México

Lin, Nan (2001) "Building a Theory of Social Capital". En *Social Capital Theory and Research*. Aldine de Gruyter. Nueva York

Lindenboim, Javier, *et al* (2000) "La precariedad como forma de exclusión", en Cuaderno del CEPED Nº 4, Buenos Aires.

Lomnitz, Larissa (1994) *Redes sociales, cultura y poder: ensayos de antropología latinoamericana*. Flacso, México.

Madsen, Per Kongshoj (2002) "The Danish Model of 'Flexicurity'. A paradise with some Snakes", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Interactions Between Labour Market and Social Protection, Bruselas.

Marshall, Adriana (1994) "Consecuencias económicas de los regímenes de protección de los trabajadores en América Latina", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 113, nº1, OIT.

Mertens, Leonard (1982) "Algunas tendencias actuales en el mercado de trabajo de la construcción en México". Documento de trabajo. Dirección General de Empleo. México.

Mora, Minor (2006) "Ajuste estructural y empleo precario: el caso de Costa Rica". Tesis para optar por el grado de doctor en Sociología. El Colegio de México. México.

Mora, Minor (2010) *Ajuste y empleo. La precarización del trabajo asalariado en la era de la globalización*. El Colegio de México. México.

Morice, Alain (2000) "Salarios y calificaciones en la construcción en el Brasil: reflexiones a partir del ejemplo de João Pessoa". En Marta Panaia (compiladora) *Construcción. Productividad, empleo e Integración Regional*. Colección CEA. Eudeba, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Murayama, Guadalupe (2002) "El trabajo obrero en la industria constructora y la incorporación de las mujeres". Tesis profesional para optar el grado de Licenciatura en Antropología Social. Escuela Nacional de Antropología e Historia, México.

Padilla, Cristina *et al* (1992) "Los trabajadores eventuales de la industria de la construcción en Jalisco: tres estudios de caso". Cuadernos de Difusión Científica No. 28. Universidad de Guadalajara. Guadalajara, México.

Palomino, Héctor (2000) "Articulaciones entre formalidad e informalidad en la Industria de la Construcción" en Carpio, Jorge, Klein, Emilio y Novacovsky, Irene (comps.) *Informalidad y Exclusión Social* Fondode Cultura/SIEMPRO/Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires.

Panaia, Martha (1990) "Crisis y trabajo precario en la construcción" en Pedro Galín y Martha Novick (compiladores) *La precarización del empleo en la Argentina*. OIT/CLACSO. Buenos Aires, Argentina.

Panaia, Martha (1992) "Reestructuración productiva y organización del proceso de trabajo en ramas tradicionales: el caso de la construcción". En *Revista Estudios del Trabajo*. No. 4, ASET. Segundo semestre.

Panaia, Martha (1995) "Demanda de calificaciones en la Industria de la Construcción". En *Estudios del Trabajo*. Número 8-9, Pp: 73-107.

Panaia, Martha (2004) *El sector de la construcción: un proceso de industrialización inconcluso*. Nobuko. Buenos Aires, Argentina.

Pucci, Fernando (2004) *Aprendizaje organizacional y formación profesional para la gestión del riesgo*. OIT, Uruguay.

Quintero, Cirila (2005) "Contratos de protección y flexibilidad laboral". En *Memorias del Seminario: Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿Corrupción sindical o mal necesario?* PRD/FES, México

Requena, Félix (1991) *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Colección Monografías, No. 119. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid. Madrid.

Reygadas, Luis (2001) "Entre la homogeneidad y la fragmentación: el sujeto en los estudios contemporáneos sobre cultura". En *Iztapalapa*. No. 50, enero-junio. Pp. 167-190. México.

Richthofen, Wolfgang (2003) *La Inspección de Trabajo. Guía de la profesión*. Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes OIT No. 65. Madrid.

Richthofen, Wolfgang (2003) *La Inspección de Trabajo. Guía de la profesión*. Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes OIT No. 65. Madrid.

Rodgers, Gerry y Janine Rodgers (eds.) (1989) *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: the Growth of Atypical Employment in Western Europe*. ILO. Ginebra.

Rojas, Jorge *et al* (1993) *La historia de los obreros de la construcción*. Programa de Economía del Trabajo. Santiago, Chile.

Ruiz Durán, Clemente (2009). "México: las dimensiones de la flexibilidad laboral". *Serie Macroeconomía del Desarrollo*. Número 83. Santiago de Chile. CEPAL.

Salazar Arturo y David Márquez (2000) "Reglamento general para la inspección y aplicación de sanciones por violación a la legislación laboral". Ponencia presentada en el Encuentro de Política Laboral en la Ciudad de México. 29 y 30 de mayo del 2000. Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, México

Sánchez, Rolando (2004) "La observación participante como escenario y configuración de la diversidad de significados". En Maria Luisa Tarrés (coordinadora) *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. Colmex/Flacso/Miguel Ángel Porrúa. México.

Scott, James (2000) *Los dominados y el arte de la resistencia*. Era, México.

Sewell, William (1992) "A Theory of Structure: Duality, Agency, and Transformation. En *American Journal of Sociology* Volumen 98, No. 1, Julio. pp.1-29.

Sierra, José (1990) *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1971)*. Siglo XXI, España.

Stallings, Barbara y Wilson Peres (2000) *Crecimiento, Empleo y Equidad: el impacto de las reformas económicas en América Latina y el Caribe*. CEPAL, FCE. Chile.

Thompson, John (1990) *Ideology and modern culture. Critical social theory in the era of mass communication*. Stanfor university Press, Stanford.

Urquidi, Víctor (1973) "La construcción de vivienda y el empleo en México". En *Demografía y Economía*. Vol. 7, Núm 1. México. Pp. 1-23.

Vargas, Patricia (2005) *Bolivianos, paraguayos y argentinos en la obra. Identidades étnico-nacionales entre los trabajadores de la construcción*. Antropofagia, Argentina.

Vela Peón, Fortino (2004) "Un acto metodológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa". En Maria Luisa Tarrés (coordinadora) *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. Colmex/Flacso/Miguel Ángel Porrúa. México.

Xelhuantzi, María (2000) *La democracia pendiente: la libertad de asociación sindical y los contratos de protección en México*. STRM, México.

Zirión, Miguel (2010) "La construcción del habitar. Redes interculturales en la edificación de vivienda en la Ciudad de México a principios del siglo XXI". Tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias Antropológicas. UAM-Iztpalapa, México.

Anexo 1

Pauta de entrevista para trabajadores de la construcción

I. Datos generales

Nombre: _____
Edad: _____ Escolaridad: _____
Estado civil: _____ No. De hijos: _____
Ocupación _____ Posición dentro de la estructura ocupacional _____
Lugar de nacimiento: _____ Lugar de residencia: _____

II. Trayectoria/experiencia laboral

Objetivo: En esta sección se deben obtener los principales indicadores de la trayectoria laboral de los trabajadores. Se pondrá énfasis en indagar sobre su primer empleo, las condiciones de trabajo de éste, cómo ingresaron al sector de la construcción, sus condiciones de trabajo, si combinan esta actividad con otra y si han cambiado de un tipo de obra a otro (tamaño, tipo de construcción). Identificar también ventajas y desventajas de trabajar en el sector y, en caso de haber trabajado en varios tipos de obra, qué diferencias hay entre una y otra (ventajas, desventajas).

- Cuénteme sobre su primer trabajo, ¿Cuál fue y qué edad tenía?
- ¿Por qué entró a trabajar en esa actividad? ¿Cómo fue que entró?
- ¿Cuántas veces ha cambiado de trabajo y aproximadamente cuánto tiempo ha permanecido en cada uno?
- ¿Y al sector de la construcción hace cuánto entró? ¿Cómo fue?
- ¿Y le gustaría permanecer en esta actividad? ¿Por qué?
- ¿Cómo aprendió el oficio?
- ¿Qué ventajas y desventajas ofrece el trabajo en la construcción?
- Cuénteme cómo es que van subiendo de categoría
- ¿Ha trabajado en obras pequeñas y grandes o se ha concentrado sólo en las de un solo tamaño? ¿Por qué? ¿De qué depende que trabaje en una u otra?
- ¿Qué ventajas identifica entre uno y otro tipo de obra?
- ¿Ha trabajado en diversos tipos de construcción (vivienda, infraestructura, etc.) o sólo se ha concentrado en uno? ¿Por qué? ¿Identifica diferencias entre un tipo y otro?
- ¿Sólo se dedica a la actividad de la construcción?

- En caso de que indique otra actividad preguntar ¿Por qué combina esas actividades? ¿Cuál le gusta más? ¿Por qué?
- ¿Ha salido a distintos estados de la república para trabajar en alguna obra? ¿Con qué frecuencia?
- Ahora cuénteme de su familia ¿Quiénes la integran? ¿Con quién vive? ¿Usted es el único que aporta ingreso al hogar? ¿Su familia a qué se dedica (padres, hijos, esposa)?
- ¿Piensa seguir trabajando en este sector?

III. Organización del trabajo

Objetivo: Identificar las principales prácticas en torno a cómo se organiza el trabajo. El énfasis estará puesto en la manera en que cotidianamente hacen el trabajo, con quiénes se relacionan, cómo es la relación con los distintos actores que intervienen en la obra, así como en la jerarquización de mandos. Otro indicador en el que debemos estar atentos es en la manera en que se resuelven conflictos. Asimismo, hay que indagar en su percepción sobre esta forma de organización, les parece agradable, satisfactoria, desorganizada, implica mucho o poco tiempo. Identificar qué tan internalizado y legitimado tienen esta manera de organizar el trabajo (en términos de jerarquías, mando).

- ¿Podría contarme cómo es un día normal de trabajo, es decir, a qué hora deben llegar, qué debe hacer cada quién, a qué hora comen, a qué hora salen, cómo se organizan para trabajar, quienes supervisan, quién es el patrón?
- ¿Quién es la persona que organiza el trabajo? ¿Quién decide qué actividad debe hacer cada trabajador?
- ¿Quién decide cuántos trabajadores deben estar en cada actividad (por ejemplo de peones, oficiales, etc.)?
- ¿Le parece correcta o incorrecta la forma en que trabajan, es decir cómo se organiza el trabajo en la obra en un día cotidiano? ¿Cambiaría usted algo? ¿Qué y por qué?
- ¿Hay alguien que los supervise?
- ¿Quién es el patrón? ¿Es el patrón de todos? ¿Cómo sabe usted que es esa persona (él se lo dijo, se lo dijo el maestro, sus compañeros, usted se dio cuenta, él es el que paga, etc.)?
- ¿Quién está autorizado para llamarle la atención o para darle indicaciones de cómo debe hacer su trabajo? ¿Cómo sabe usted que es esa persona (él se lo dijo, se lo dijo el maestro, sus compañeros, usted se dio cuenta, él es el que paga, etc.)?
- ¿Entre los trabajadores identifica usted jerarquías? ¿A qué se debe?
- ¿El material para trabajar quién lo otorga? ¿Es propio o es de la empresa?
- ¿Cuántas personas trabajan junto con usted y qué actividades realizan?
- ¿Cómo se lleva con su patrón? ¿Con el maestro de obra? ¿Con sus compañeros? (es una relación armónica, conflictiva, de qué depende)

- ¿Cuál es la responsabilidad que tiene usted dentro de una obra? ¿En esta en particular?
- ¿Podría decirme la responsabilidad de cada uno de los distintos trabajadores, por ejemplo el peón, el segundo, el oficial, etc.?
- ¿La forma en que se hace el trabajo en esta obra (cómo se organizan) es diferente a otra de mayor (o menor) tamaño? ¿En qué cambian? ¿A qué cree que se deba? ¿Cuál le parece mejor? ¿En cuál se siente más a gusto? ¿Por qué?

IV. Relaciones laborales

Objetivo: Debemos identificar las principales características de las relaciones laborales: reclutamiento, contratación, despido, condiciones de trabajo, seguridad e higiene, organización sindical, cumplimiento e incumplimiento de derechos laborales. Asimismo se busca explorar cómo se relacionan los trabajadores con otros actores (compañeros, maestro, patrón, trabajadores de otros oficios). Se debe indagar también si los trabajadores perciben diferencias entre una obra y otra o entre un tipo de construcción y otro (en términos sobre todo de cumplimiento de derechos). Finalmente hay que explorar qué tan legitimada está la manera en la que se configuran las relaciones laborales.

- ¿Cómo ingresan a la obra? ¿Quién los contrata? ¿Esa manera de ingresar al trabajo de la construcción es la “normal” (más frecuente, menos frecuente)? ¿Desde que usted ingresó a la actividad de la construcción siempre ha sido así la forma de contratar?
- ¿Firmó usted algún contrato cuando ingresó a trabajar aquí (a esta obra)? ¿Tiene contrato con la empresa para quien trabaja? ¿De qué tipo (durante el tiempo que dure toda la obra, de “base”, por un tiempo determinado)?
- ¿Cuál es su ingreso? ¿Cómo es la forma de pago (semanal, quincenal, mensual, etc.)?
- ¿Le dan algún otro tipo de ingreso?
- ¿Ha tenido problemas con su patrón por el retraso del pago o generalmente es puntual? ¿Lo mismo sucede en todas las obras? ¿Ha tenido alguna experiencia de ausencia o descuento de su salario?
- ¿Cuáles son sus derechos como trabajador? ¿Y sus responsabilidades?
- ¿Lo tienen registrado en el IMSS? ¿Con qué salario?
- ¿Alguna vez lo han despedido de una obra? ¿Cuénteme cómo fue (quién lo hizo y el motivo)?
- ¿Qué hizo usted? ¿Acudió a alguna instancia? ¿Se quejó con alguien? ¿Por qué?
- ¿Ha sido testigo de algún despido a alguno de sus compañeros?
- ¿En dónde despiden más, en las grandes o en las pequeñas obras? ¿Por qué cree que pase eso?
- ¿Cuál es su horario de trabajo? ¿Trabaja horas extras? ¿Se las pagan?
- ¿Le otorgan vacaciones?

- ¿Aguinaldo?
- ¿Le dan capacitación? ¿Quién? ¿En dónde? ¿Le parece adecuada esa capacitación?
- ¿Por qué cree usted que le otorguen (o no) esas prestaciones (todas las mencionadas)? ¿Qué hace usted en caso de que no se las otorguen?
- ¿El otorgamiento de estas prestaciones es el mismo independientemente del tamaño de la obra? es decir ¿Cree que el incumplimiento (o cumplimiento) sea el mismo tanto en una obra chica como en una grande? ¿A qué cree que se deba?
- ¿Cómo describiría usted el lugar de trabajo, seguro, inseguro? ¿Por qué?
- ¿En las otras obras donde ha laborado hay mayor seguridad?
- ¿Ha sufrido usted algún accidente? ¿Qué pasó después? ¿Quién lo atendió?
- ¿Qué tan frecuente es que se sufran accidentes en las obras?
- ¿Conoce a su dirigente sindical?
- ¿Cómo ha visto usted la relación del dirigente con los trabajadores? ¿Y con los patrones? ¿Con el maestro de obra?
- ¿Apoyan ustedes al dirigente en caso de que se los solicite? ¿Por qué?
- Supongamos que se presentara un problema, por ejemplo un desacuerdo entre quién debe realizar alguna actividad, ¿Quién es la persona indicada para resolver las discusiones? ¿Por lo regular cómo las resuelve?
- Ahora dígame ¿Cómo se ponen de acuerdo, entre ustedes (los trabajadores) para trabajar?
- En caso de conflicto con el patrón ¿Se produce apoyo entre ustedes para enfrentar la situación?
- ¿Cuál es la actitud más frecuente que usted toma en estas situaciones? ¿Se involucra en el problema de su compañero o prefiere no hacerlo? ¿Y cómo resuelve usted sus propios problemas?
- Me gustaría que me platicara alguna situación de conflicto y cómo lo resolvió (o resolvieron).
- ¿Cómo siente su ambiente laboral? ¿Se siente agusto trabajando en esta obra? ¿Qué le incómoda? ¿Qué es lo que más le gusta? ¿Cambiaría usted algo? ¿Qué y por qué?
- ¿Existen castigos para ustedes? ¿Cuáles? ¿Quién los castiga? ¿De qué depende que te castigue de una u otra manera? (decir los ejemplos de los castigos que él mencione)
- ¿Usted por lo general con quién convive?
- ¿Ese es su grupo de trabajo? ¿Cómo se conocieron? ¿Por qué convive con ellos?
- ¿Cómo es la relación con tu maestro? ¿Y la relación entre tus compañeros y el maestro? ¿Crees que haya preferencia por alguien? ¿A qué se deberá?
- ¿El maestro les brinda alguna ayuda? ¿Así es con todos? ¿Con quiénes sí y con quiénes no? ¿Por qué?
- ¿Qué pasa por ejemplo si alguien de tu grupo te pide ayuda y no se la das?

V. Confianza en las instituciones laborales

Objetivo: Se trata de identificar el grado de confianza que los trabajadores tienen de las instancias de vigilancia y justicia laboral, así como del sindicato. Además se debe indagar a quién acuden en caso de algún conflicto laboral. Identificar si sucede lo mismo en una u otra obra.

- ¿En esta obra existe sindicato? ¿Conoce usted al dirigente?
- ¿Qué hace el sindicato por ustedes? ¿A qué cree que se deba?
- ¿Cómo ha visto usted que se lleva el dirigente sindical con el patrón? ¿Y con el maestro? ¿Con ustedes?
- ¿Esta situación (nota: puede ser ausencia o presencia de sindicato) es igual en las distintas obras? ¿Pasa lo mismo en una obra grande (o pequeña)? ¿A qué cree que se deba?
- ¿Ha intentado usted formar algún sindicato? ¿Conoce a alguien que lo haya hecho? ¿Qué resultados obtuvo?
- ¿Ha visto usted que venga algún inspector a ver las condiciones de seguridad e higiene en qué trabajan? ¿Hace cuánto? ¿Qué encontró?
- ¿Conoce usted la Inspección del Trabajo? ¿Sabe para qué sirve? ¿Ha acudido a ella? ¿Para qué casos? ¿Conoce a alguien que sí haya ido? ¿Para qué? ¿Cuál fue el resultado? ¿Cómo cree usted que funcione este organismo?
- ¿Conoce la Junta Local de Conciliación y Arbitraje? ¿Sabe para qué sirve? ¿Ha acudido a ella? ¿Para qué casos? ¿Conoce a alguien que sí haya ido? ¿Para qué? ¿Cuál fue el resultado? ¿Cómo cree usted que funcione este organismo?
- En caso de que lo despidan o de que tenga algún problema laboral ¿A quién acude? ¿Por qué? Si ya lo ha hecho antes ¿Qué resultados ha obtenido?
- Cuando usted tiene alguna duda, problema o conflicto relacionado con su trabajo a qué personas recurre o a que instancia ¿Por qué y qué resultados ha obtenido?:

VI. Valoraciones

Objetivo: Acá se trata de explorar cómo se percibe el trabajador a sí mismo y frente a los demás. Además debemos indagar de manera más profunda cómo ingreso a la actividad de la construcción, que satisfacción/insatisfacción le produce, que derechos laborales valora más y cuáles menos. Cuáles derechos se cumplen, cuáles son más valorados. Qué beneficios circulan alrededor de su red, cómo se otorgan.

- ¿Quién le enseñó el oficio?
- ¿Tiene familiares que también se dediquen a la construcción?

- ¿Cómo le hizo para entrar a trabajar aquí? ¿Cuál es la opción más fácil y rápida para ingresar a la construcción (por medio del maestro, por otros familiares, solicitándolo directamente en las obras, acudiendo a los puntos de encuentro, etc.)?
- ¿Le gusta trabajar en el sector de la construcción? ¿Por qué? ¿Cuáles son los pros y los contras?
- ¿Cree estar mejor o peor que otros trabajadores? (identificar con quiénes se compara) ¿Y que sus compañeros? ¿Por qué?
- Si usted pudiera regresar al pasado ¿Volvería a trabajar en la construcción? ¿Qué cambiaría? ¿Por qué?
- ¿Conoce sus derechos laborales? ¿Quién se los enseñó o como supo que eran esos?
- ¿Aquí se cumplen? ¿Los exige? ¿Por qué?
- ¿Cree que antes la situación era igual? ¿Mejóro, empeoró? ¿Por qué?
- Si le dieran a elegir entre un mayor salario o prestaciones ¿Qué preferiría? ¿Por qué? ¿Qué ayuda o prestación estaría dispuesta a sacrificar y cuál no? ¿Por qué?
- ¿Cuál es la opinión que tiene de su patrón? (identificar a quién menciona como patrón) ¿A qué cree que se deba que su patrón cumpla o no con los derechos laborales?
- ¿El patrón les otorga alguna ayuda?
- ¿Tiene algo que agradecerle a tu patrón? ¿Cómo se lo agradeces?
- ¿Quién manda dentro de la obra? ¿Por qué?
- ¿Podrías explicarme cómo se dividen el trabajo? ¿Es lo mismo ser peón que oficial o maestro? ¿Cuál es la diferencia?
- A la hora de la comida ¿Con quién te juntas? ¿Por qué? ¿De qué hablan? ¿Conviven con otros trabajadores? ¿Por qué?
- ¿Fuera del trabajo con quién convive? ¿qué haces en tus ratos libres?
- ¿Piensas seguir trabajando en la construcción? ¿Por qué?
- ¿Le gustaría que tus hijos también trabajaran en la construcción? ¿Por qué?
- ¿Qué le gusta de su trabajo y qué no le gusta?

Anexo 2

Ejemplo de información incorporada en el diario de campo

Observación obra de interés social mediana

(Obra Pantitlán)

7, 8 y 9 de octubre de 2008.

- Los trabajadores que no viven en la obra llegan a partir de las 7:45 – 8:00 a.m. A esa hora pasa una señora con café, atole y pan. Eso desayunan.
- Luego se ponen su ropa de trabajo, se juntan con su cuadrilla y comienzan las labores. La ropa que usan puede variar dependiendo el oficio y la categoría. Por ejemplo, los albañiles usan pantalón y playera vieja. Varios de ellos se amarran un pañuelo en el cuello y usan gorra. El maestro usa ropa menos gastada. Por ejemplo Fernando, según lo que he visto, cada 3 días cambia de playera. Fernando es el único que usa casco de seguridad. Le pregunté por qué y me dijo que “para distinguirse de los otros trabajadores”. Los carpinteros se distinguen porque usan un cinturón de piel que tiene unas bolsas en las que guardan su herramienta. El maestro de cada especialidad organiza el trabajo. Les dice qué hacer a cada uno. La planeación de la distribución del trabajo la hacen uno ó 2 días antes, dependiendo cómo se avance al día. Los ladrilleros usan ropa muy parecida a la de los albañiles. Los carpinteros de obra blanca están más limpios y usan tenis.
- Los trabajadores todo el tiempo están bromeando y burlándose entre ellos. Hoy conocí al “marmota”. Le dicen así porque tiene los cabellos levantados.
- Hay actividades (especialidades) que no se intercalan entre sí, es decir no está encadenada con otras actividades. Por ejemplo, los ladrilleros no se relacionan con nadie más. Es el maestro y 2 chalanos. Los chalanos de esa especialidad no conviven con nadie más. Sólo con María Luisa, que es novia de uno de ellos. A la hora de la comida, los ladrilleros comen alimento preparado que traen de sus casas, salen a comprar tortillas y un pedazo de chicharrón. El lugar en donde comen es en la parte baja de la base de los tinacos (en la azotea, un lugar que ellos ven como ‘cueva’). Hoy comí con ellos y me platicaron lo que hicieron el fin de semana y la música que les gusta. Como a la 1:30 subió María Luisa y me contó cómo se hizo novia de Cristobal, me dijo que es muy celoso, que no le gusta que ella

se “lleve muy bien” con los carpinteros, sobre todo con uno que anda vestido “todo rockero”. También me contaron que la semana pasada fueron a Chapultepec.

- Se observa en cada nivel la división del trabajo. En la planta baja se entrega y acomoda el material, ahí los chalanos generales se encargan de descargar y ordenar el material. Las mujeres hacen limpieza, recogen las maderas que sobren, el cemento, tabiques rotos, barren. Todo lo cargan con una carretilla, los escombros se juntan en la parte central de la planta baja. Una máquina recoge todo y lo descarga en un camión.
- En ese mismo nivel están los baños móviles, muy sucios, son para hombres y mujeres. Las mujeres no los usan, dicen que prefieren ir al mercado y pagar 3 pesos.
- Avanzando hacia los edificios del fondo está la bodega, ahí se guarda el material eléctrico, de plomería, etc. El “bodeguero” es el encargado de repartirlo, con un vale, él también hace el inventario. En ese mismo lugar, los trabajadores “de administración” tienen que pasar a firmar cuando llegan (control de asistencia y puntualidad).
- A un costado, yendo hacia el fondo, trabajan los fierros. Cortan varilla, hacen castillos. Tienen un espacio acondicionado para trabajar.
- Subiendo los niveles de los edificios terminados, están los “aparentadores”. Ellos hacen los detalles de las escaleras, los muros. Casi no hablan con nadie. A mí sólo me saludan.
- En los departamentos también hay mujeres, se encargan de limpiar, resanar, pintar barandales, limpiar el aluminio y los vidrios.
- Hay también una “llavera”. Es la mujer encargada de tener las llaves de todas las puertas. Ella abre y cierra cuando se requiere. Por ejemplo, si es necesario que el plomero entre a algún departamento, ella abre y revisa el material que hay en el interior (cableados, llaves, enchufes, regaderas, etc.), cuando el trabajador termina, ella tiene que cerrar y revisar que no haga falta nada. Ella también se encarga de ir por “mandados” que requiera el ingeniero.
- En uno de los departamentos está la oficina del ingeniero, ahí hay una lap top, planos, notas, papelería, y un cuadro pegado en la pared que es el avance del destajo de cada especialidad.
- En los niveles de la parte de arriba, trabajan los que echan la loza, el carpintero y el fierro. Una vez terminado el edificio, entran los ladrilleros.
- A la hora de la comida se juntan cada una de las cuadrillas, ahí se ponen de acuerdo quién va por las tortillas y alimento que haga falta.

- Los ayudantes generales arman sus grupitos y salen a comprar tortillas, frijoles y queso. Ayer vi que compraron pollo.
- Otro grupo (Fernando, María Luisa, Doña Mary, el hijo, y el nieto y otros familiares de Doña Mary) calientan comida preparada por doña Mary, comen en uno de los cuartos. El cuarto es una recámara del tercer piso. Para pasar ahí hay que cruzar un andamio que a mí me pareció peligroso, pero que los trabajadores, incluso Doña Mary, cruza con mucha seguridad. Hoy me hicieron burla porque yo no podía cruzar y tuvo que ir Fernando a darme la mano, todos rieron, pero María Luisa me defendió y dijo “ya dejen a Solecito, ella no está acostumbrada a trabajar en estos lugares”
- Esa recámara que acondicionaron los albañiles está “equipada” con botes de cemento que sostienen una tabla grande, eso es la mesa para comer. Frente a la mesa está una parrilla eléctrica (encima de unos tabiques) en la que Doña Mary calienta la comida. Las “sillas” para sentarse son igualmente botes e cemento, cubetas, una caja de refrescos.
- Los maestros especialistas salen a comer a una fonda de la colonia, la comida corrida cuesta entre \$30 y \$35. La cuadrilla de oficiales y el maestro carpintero pagan a una señora para que les prepare comida corrida. Les cuesta al día \$30.
- Hay trabajadores que viven en la obra. Algunos lo comparten, entre 4 y 5 trabajadores. Ellos son paisanos. En los cuartos hay cajas, la ropa que usan para trabajar, sus mochilas y cosas personales. Las camas las arman con cajas y bolsas de cemento. El olor es muy fuerte.
- Fernando (el maestro) tiene un cuarto para él solo. Él tiene televisión, radio y una mesita que ocupa como buró. Ahí coloca su celular y objetos personales. Su cuarto está cerrado con una puerta improvisada y le pone candado.
- En la bodega tienen el botiquín. Ahí hay agua oxigenada, alcohol, gasas, merthiolate.

Anexo 3

Contrato Colectivo de Trabajo de un sindicato de la construcción

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO,

POR OBRA DETERMINADA, QUE CELEBRAN POR UNA PARTE EL **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS “FELIPE CARRILLO PUERTO” DE LA INDUSTRIA CONSTRUCTORA EN GENERAL, ACTIVIDADES PROVEEDORAS, CONEXAS, COMPLEMENTARIAS Y SIMILARES DEL SECTOR INDUSTRIAL, CONSTRUCCION Y TODAS SU RAMAS EN LA REPUBLICA MEXICANA,** REPRESENTADO POR EL **C. JUAN CARLOS PINTADO VEGA**, EN SU CARACTER DE SECRETARIO GENERAL Y LOS **CC. ABRAHAM HERNANDEZ, RAFAEL MEZA GRIJALVA Y VALENTIN CHAVEZ GONZALEZ**, COMO APODERADOS GENERALES DE “EL SINDICATO”, CON OFICINAS CENTRALES EN CALLE DE PERICON N° 101 INTERIOR 8-A COL. MIRAVAL EN LA CIUDAD DE CUERNAVACA, MORELOS Y POR LA OTRA LA EMPRESA DENOMINADA _____

_____, QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA “EL PATRON”, REPRESENTADA POR EL C. _____, EN SU CARACTER DE REPRESENTANTE LEGAL DE LA OBRA EN CONSTRUCCIÓN CONSISTENTE EN _____; UBICADA EN _____

_____; AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

CLÁUSULAS:

PRIMERA.- Las partes contratantes convienen en que, para simplificar y abreviar la redacción del presente Contrato Colectivo de Trabajo, Emplearán La Palabra **CONTRATO** para referirse al **CONTENIDO DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO**; La Palabra **PATRON** para referirse a la **PERSONA MORAL Y/O AL REPRESENTANTE LEGAL QUE FIRMO EL PRESENTE CONTRATO**; La Palabra **SINDICATO**, para referirse al **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS “FELIPE CARRILLO PUERTO” DE LA INDUSTRIA CONSTRUCTORA EN GENERAL, ACTIVIDADES PROVEEDORAS, CONEXAS, COMPLEMENTARIAS Y SIMILARES DEL SECTOR INDUSTRIAL, CONSTRUCCION Y TODAS SU RAMAS EN LA REPUBLICA MEXICANA**, La Palabra **TRABAJADORES** para referirse a los trabajadores sindicalizados que ampara el presente Contrato; y el término **LEY** para referirse a la **LEY FEDERAL DEL TRABAJO**.

SEGUNDA.- El Patrón reconoce al Sindicato como representante del interés profesional de los trabajadores que le prestan servicios. En consecuencia el Sindicato es el único titular y administrador del presente Contrato.

TERCERA.- El Patrón y Sindicato se reconocen mutuamente su personalidad para todos los efectos legales, incluidos los procesales del trabajo, en los términos del Capítulo II del Título XIV de la Ley. Derivado de lo anterior el Patrón reconoce que el Sindicato es el único y auténtico titular del Contrato.

CUARTA.- Las Partes reconocen que por la naturaleza especial de los trabajos de Construcción, Los Trabajadores no pueden ser contratados en forma definitiva y por lo tanto quedan sujetos a la obra determinada, prestando sus servicios en cualquier frente de trabajo y de acuerdo con la especialidad que tenga asignada. Por tal motivo, el número de Trabajadores dentro de una obra no puede ser permanente ni constante sino variable y las disminuciones de personal que las partes aceptan en denominar reajustes, se llevarán a cabo al concluirse la obra parcial o totalmente o cuando por terminación de determinadas actividades en las diversas fases de la obra no sean necesarios los servicios del trabajador por no existir labores específicas en las cuales se utilice su especialidad. Para estos casos deberá tomarse en consideración, en lo que corresponda, lo que indica el artículo 437 de La Ley.

QUINTA.- El Patrón se obliga a pagar a los Trabajadores reajustados el mismo día en que se haga el reajuste, todos los salarios devengados, vacaciones o parte proporcional de las mismas; primas por vacaciones, horas extras; bonificaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, si corresponde: y cualquier otra prestación a que se tenga derecho y que señale la Ley o el Contrato.

SEXTA.- Para cubrir los puestos de trabajo sindicalizables, el Patrón se obliga a contratar, exclusivamente, a quienes siendo miembros del Sindicato y por ningún motivo, podrá tener a su servicio elementos libres o Trabajadores que se adhieran o manifiesten pertenecer a otra Agrupación Sindical. Cuando algún trabajador renuncie al Sindicato, sea expulsado de él, o cometa alguna falta Sindical de las previstas estatutariamente, el Patrón, sin más responsabilidad que la asociada al retiro voluntario, estará obligada a aplicar las sanciones que el Sindicato le indique por escrito, incluyendo la suspensión o la separación del trabajo del o los trabajadores sancionados.

SEPTIMA.- El Patrón se obliga a descontar de los salarios de los trabajadores, las Cuotas Sindicales Ordinarias y Extraordinarias que le solicite, por escrito, el Sindicato, de acuerdo con sus estatutos y teniendo en cuenta lo dispuesto por los Artículos 110 fracción VI y 132 fracción XXII de la Ley.

OCTAVA.- Los trabajadores podrán ser separados de su trabajo, sin responsabilidad alguna para el Patrón, cuando incurran en alguna de las causales previstas en el Artículo

47 de la Ley Federal del Trabajo o en otros Artículos de la misma Ley que sancionen determinados hechos imputables al trabajador; con la rescisión de la Relación Laboral.

NOVENA.- Está prohibido a todo Trabajador presentarse a sus labores en estado de ebriedad; portar armas; hacer uso de enervantes tóxicos; practicar cualquier clase de juego, hacer rifas o suscripciones y propaganda de toda índole.

DECIMA.- En los casos en que el Patrón otorgue subcontratos o destajos, ésta se obliga a notificar inmediatamente al Sindicato el nombre de los sub. contratistas o destajistas y a éstos indicarles que tienen la obligación de sujetarse al Contrato cumpliendo con él en todas sus cláusulas. El Patrón será solidaria y ancomunadamente responsable de los sub. contratistas o destajistas.

DECIMA PRIMERA.- Convienen las partes en que sea facultad discrecional de el Patrón el establecer la clase de jornada que deberá tener cada Trabajador, así como las horas en que deberá desempeñarlas conforme lo establece la Ley. Siendo la jornada semanal de trabajo será la siguiente: 48 horas para la Jornada Diurna; 45 horas para la Jornada Mixta; y 42 para la Jornada Nocturna, de conformidad al artículo 61 de la Ley, mismas que se distribuirán en los días de la semana, preferentemente de lunes a sábado, de común acuerdo entre el Patrón y el Sindicato.

DECIMA SEGUNDA.- Por cada seis días consecutivos de trabajo, los Trabajadores gozarán de un día de descanso con goce de salario íntegro, pactándose que si los Trabajadores no prestan sus servicios en una forma continua percibirán una sexta parte del salario del tabulador o salario de garantías, según el caso por cada día que hubiere trabajado. En caso de que el Trabajador labore en su día de descanso, percibirá salario triple total por día trabajado. El Trabajador que labore en domingo, si es su día de descanso, se le pagará salario triple. Si el domingo no es su día de descanso y lo trabaja, sólo se le pagará su sueldo por el día trabajado y una prima sobre el mismo del 25%.

DECIMA TERCERA.- El Patrón concederá a los trabajadores, con goce de salario íntegro y de conformidad al Artículo 74 de la Ley, los siguientes días:

1º de Enero

El Primer Lunes de Febrero en Conmemoración del 5 de Febrero

El Tercer Lunes de Marzo en Conmemoración del 21 de Marzo

1º de Mayo; 16 de Septiembre

El Tercer Lunes de Noviembre en Conmemoración del 20 de Noviembre

1º de Diciembre de cada seis años (Cuando corresponda la transmisión del Poder Ejecutivo Federal)

25 y 31 de Diciembre

1º de Diciembre de cada seis años, cuando haya cambio del poder Ejecutivo.

DECIMA CUARTA.- Todos los Trabajadores deberán cumplir estrictamente los reglamentos y señalamientos que expida el Patrón y estarán obligados a usar el Uniforme y el Equipo de Seguridad que la Empresa designe; Así mismo es obligación de los trabajadores permitir al personal de vigilancia autorizado la Revisión de sus Bolsas, Mochilas y Maletines, cuando salgan de las Instalaciones de la propia Empresa.

DECIMA QUINTA.- Patrón y Sindicato definirán de común acuerdo los procedimientos, conductos y cantidades mensuales con las que el Patrón apoyará las Actividades Sociales y Culturales del Sindicato.

DECIMA SEXTA.- Por cada año de servicios los trabajadores disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a la siguiente tabla, establecida de conformidad con el Artículo 76 de la Ley:

Un año de antigüedad 6 días hábiles; Dos años de antigüedad 8 días hábiles; Tres años de antigüedad 10 días hábiles; Cuatro años de antigüedad 12 días hábiles; de Cinco a Nueve años de antigüedad 14 días hábiles; de Diez a Catorce años de antigüedad 16 días hábiles.

Los trabajadores recibirán una Prima Vacacional del 25 %, de conformidad al artículo 80 de la Ley; Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla un año de servicios el Trabajador tendrá derecho, por concepto de vacaciones y la prima respectiva, a una remuneración proporcional al tiempo de servicios prestados.

DECIMA SEPTIMA.- Los trabajadores tendrán derecho a un Aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario base y que deberá pagarles el Patrón antes del 20 de Diciembre de cada año. Los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, tendrán derecho a que les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado en el año, de conformidad al Artículo 87 de la Ley.

DECIMA OCTAVA.- Cuando los Trabajadores sufran un riesgo de trabajo, el Patrón se obliga a cumplir con lo dispuesto en el artículo 487 de la Ley, a menos que esta obligación esté amparada por el Seguro Social. En los casos de accidentes y enfermedades profesionales se estará en todo lo dispuesto por la Ley. Se consideran accidentes de trabajo los que se produzcan al trasladarse El Trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquel.

DECIMA NOVENA.- El Patrón se compromete a proporcionar y cumplir con la Capacitación y Adiestramiento de sus trabajadores, de acuerdo con el Capítulo III Bis del Capítulo Cuarto de los Art. 132 XV, 153-A, y 391 Frac. VII y VIII de la Ley, con el objeto de actualizar y perfeccionar sus conocimientos; prepararlos para ocupar alguna Vacante o algún puesto de Nueva creación; prevenir riesgos laborales; incrementar la productividad y en general proponer mecanismos que conyuguen a la creación de una NUEVA

CULTURA LABORAL DEL SIGLO XXI, basada en los Beneficios mutuos y principalmente en la Productividad y Calidad, mejorando sus actividades y habilidades en el trabajo, esto con la finalidad de dar cumplimiento total a un acuerdo mutuo entre las partes para la Estabilidad, la Competitividad, y el Empleo, manifestando las partes la Obligación en su esfera de competencia de las mismas, otorgar, dar y asistir a los cursos que el Patrón otorgue a los trabajadores para su crecimiento profesional, en horario, día y lugar en que dicho o dichos cursos se realicen.

VIGÉSIMA.- El Patrón conviene en cumplir con las normas sobre Seguridad e Higiene que establece la Ley y el Reglamento correspondiente, aportando todos los útiles y elementos que sean necesarios para la Seguridad e Higiene de los trabajadores a su servicio en el desempeño de sus labores, asimismo funcionaran las comisiones mixtas que señalan los Artículos 153 y 509 de la Ley.

VIGÉSIMA PRIMERA.- Los trabajadores serán responsables de los errores, pérdidas, averías, daños, etc.; ocasionados al Patrón por descuido, negligencia e impericia del trabajador; por lo cual el Patrón podrá hacer los descuentos económicos de los salarios, por los daños y perjuicios ocasionados por el trabajador, en los términos del Artículo 110 de la Ley; Así mismo también los trabajadores no serán responsables de los desperfectos que por su uso normal, sufran los vehículos, máquinas, objetos y herramientas, así como todo útil que para el trabajo se les proporcione, pero responderán de los desperfectos ocasionados por mal uso, negligencia o mala fe, de acuerdo con el Artículo 134, Fracción VI de la Ley.

VIGÉSIMA SEGUNDA.- El Comité Ejecutivo del Sindicato da amplio Poder, cumplido y bastante para la Administración del presente Contrato Colectivo de Trabajo al Com. **Abraham Hernández**, en términos de los Artículo 2554 y demás relativos del Código Civil; 692, 693, 694, 695 y 696 y demás relativos y aplicables de la Ley Federal del Trabajo.

TRIGÉSIMA TERCERA.- En caso de algún Accidente, Riesgo o Enfermedad profesional, Enfermedad Natural y Maternidad ocurrida a algún trabajador al servicio de la Empresa las partes se sujetaran a lo establecido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, siendo el encargado de proporcionar la atención debida a los trabajadores asegurados, así como a liquidar los subsidios que de acuerdo con las tablas señalas por la Ley de la Materia y sus Reglamentos.

VIGÉSIMA CUARTA.- Las partes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato, y que se encuentre en la Ley Federal del Trabajo se resolverá de acuerdo con la misma; Con las Leyes supletorias; Principios generales de derecho y en su caso por el uso y las costumbres establecidas.

VIGÉSIMA QUINTA.- El Patrón y el Sindicato ratifican y reconocen todas y cada una de las Cláusulas del Contrato, que de conformidad se firma por cuadruplicado y se obligan a depositar antes las Autoridades competentes del Trabajo, en cumplimiento del Artículo

390 de la Ley, mismo Contrato que será revisado conforme al Artículo 399 y 399 Bis de la Ley.

VIGÉSIMA SEXTA.- Los trabajadores podrán prestar sus servicios a destajo, siempre y cuando no sean abajo del tabulador del presente Contrato; Asimismo los salarios que percibirán los trabajadores al servicio del Patrón, serán los siguientes:

TABULADOR DE SALARIOS QUE FORMAN PARTE INTEGRAL DEL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, ENTRE EL SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS "FELIPE CARRILLO PUERTO" DE LA INDUSTRIA CONSTRUCTORA EN GENERAL, ACTIVIDADES PROVEEDORAS, CONEXAS, COMPLEMENTARIAS Y SIMILARES DEL SECTOR INDUSTRIAL, CONSTRUCCION Y TODAS SU RAMAS EN LA REPUBLICA MEXICANA, Y LA OTRA EL PATRON DE LA OBRA INMEDIATA ANTES REFERIDA.

CATEGORIA:

SALARIO DIARIO:

MAESTRO DE OBRA PRECIO CONVENCIONAL	\$ 500.00
ALBAÑIL DE PRIMERA DETALLES Y AZULEJOS	\$ 340.00
ALBAÑIL DE SEGUNDA	\$ 210.00
BARRETERO DE PRIMERA	\$ 340.00
CANTERO OFICIAL DE PRIMERA	\$ 340.00
CARPINTERO OFICIAL DE OBRA BLANCA.	\$ 340.00
ELECTRICISTA QUE CONOCE PLANO	\$ 340.00
OFICIAL MAESTRO FERRERO QUE CONOCE PLANO	\$ 380.00
PINTOR DE BROCHA DE CASA DE PRIMERA	\$ 340.00
PULIDOR DE PISO DE PRIMERA	\$ 340.00
YESERO OFICIAL DE PRIMERA	\$ 340.00
HERRERO OFICIAL	\$ 340.00
PERFORISTA CON PISTOLA DE AIRE	\$ 340.00
SOLDADOR CON ARCO ELECTRICO Y SOPLETE OFICIAL	\$ 380.00
PASTERO DE PRIMERA	\$ 340.00
PLOMERO QUE CONOCE PLANO	\$ 380.00
OPERADOR DE TRAXCAVO ORUGA	\$ 380.00
VELADOR DE OBRAS	\$ 120.00
AYUDANTE GENERAL	\$ 184.00

ATENTAMENTE
"NUEVA CULTURA LABORAL SIGLO XXI"
MEXICO, ____ DE _____ DE 2011

POR ÉL COMITE EJECUTIVO:

JUAN CARLOS PINTADO VEGA
SECRETARIO GENERAL

POR EL REPRESENTANTE DE LA OBRA:

REPRESENTANTE LEGAL

Anexo 4

Ejemplos de dos trayectorias laborales y de cómo se promociona en la construcción.

EL CASO DE DON GILBERTO

Lugar de nacimiento: Oaxaca

Edad: 58

Ocupación: maestro de obra

Nivel de estudios: secundaria incompleta

Estado civil: casado

Hijos: 3

Posición en el hogar: padre-abuelo de familia

Años laborando en el sector: 38

Su primer empleo fue a la edad de 12 años, en el campo, ayudando a sembrar y a cuidar animales. No recibía ingreso por esta actividad. Posteriormente emigró a Chiapas y con la ayuda de dos hermanos mayores ingresó a la secundaria, no terminó el tercer año. Trabajó en varios empleos (tienda de dulces, lavando autos, etcétera). Se fue a Veracruz a trabajar con otro hermano que se dedicaba a la albañilería. Inició su actividad en la construcción a los 20 años, como ayudante del hermano (que era oficial) en la autoconstrucción de vivienda. Trabajó en distintos tipos de obras de construcción de vivienda y conforme adquirió conocimiento del oficio fue ascendiendo de categoría:

“...Entonces, a través del tiempo, 2-3 años, ya empecé a pegar tabique, a aplanar. Y a través de que él (el hermano) me motivaba, o sea me decía que hiciera los detalles, el azulejo, pegar tabique, cimbrar, hacer castillos, y empezar así a agarrar la albañilería (...) mi hermano ya estaba muy capacitado, él me enseñó bien. Luego empezó a beber, entonces ya no iba, me decía quédate, haz esto, haz el otro, y él se iba pues, supuestamente a la botana, a las 12 del día. Y así empecé yo, a agarrar más práctica, él me dejaba. Entonces a través del tiempo, pues como todo, él ya no trabajaba, ya no llegaba, estuve con mi hermano ayudándole como cinco años. Entonces yo agarré trabajo por mi cuenta. Él se enojó. Entonces yo me metí mejor a una constructora, yo trabajé en una constructora que se llamaba Mecánica Civil, ahí en Coatzacoalcos. Entonces ahí entré como “media cuchara” que le llaman, porque todavía no me dieron el valor de meterme como albañil completo, porque no conocían mi trabajo”.

Posteriormente, la enfermedad de la madre lo orilló a regresar a Oaxaca. Al fallecer la mamá se empleó como ayudante en una cantina, después se ocupó otra vez en el campo. Otro evento lo llevaría a cambiarse de lugar de residencia, esta vez emigró a la Ciudad de México. Ahí un familiar lo contactó con un contratista y Gilberto ingresó nuevamente al sector de la construcción. Permaneció en una constructora por un lapso de 1-2 años, construyendo viviendas de interés social en el Estado de México. Al terminar esa construcción, con un nuevo maestro de obra ingresó a varias más, algunas de autoconstrucción, otras obras pequeñas y en ocasiones obras medianas. Después de ser oficial por aproximadamente 5 años, un contratista lo ascendió a maestro y a partir de ahí su función fue ser el responsable de la obra, organizar el trabajo, enseñar a los de menor rango.

Posteriormente, con los contactos que ya había establecido comenzó a buscar obras por su cuenta.

Actualmente es maestro de obra en viviendas de autoconstrucción, tiene a su cargo a aproximadamente 7 trabajadores (hijo, sobrino, compadre, paisanos) que distribuye en las diversas obras.

“...Yo para ese entonces vivía por el metro Copilco, ahí estaba yo rentando con mi esposa. Entonces digo ¿y ahora qué hago?, y pues empecé a buscarle. Por ahí conocí a un señor ... y le comencé a platicar que no tenía trabajo, entonces me dice “vamos el lunes aquí”, y era ahí por las águilas, por donde está la academia de policía, por aquí por San Ángel, me dijo el lugar donde nos íbamos a encontrar, y sí, llegamos ahí y ya a trabajar. Era una constructora que estaban haciendo puros departamentos, o sea que él también era trabajador, pero él me dijo que ahí necesitaban. Entonces yo fui y hablé con el ingeniero, entonces me dijeron que sí, me dieron una casa entre otro albañil y yo, empezamos a construir desde abajo, nos daban un croquis a cada quien y así empezamos a plantarlo, trazar, salidas de drenaje, todo, todo te llenaban, pero pues todas las casitas llevaban chimeneas, entonces dije yo: “híjole no sé hacer chimeneas”. Entonces empezamos desde abajo, los muros, se colaba, se seguía, se acababa la obra negra y nos seguíamos con los acabados....entonces que le digo al maestro “enséñeme a hacer chimeneas”, me dijo que era fácil, nomás tienen dos funciones: una con trampa y otra directa. La que lleva trampa avienta más calor y gasta menos leña y la que va directo poco calor y gasta más leña porque el calor sale por arriba, ese es el chiste. Un día que me le pego y vi como le hacía, y dije yo: “pues no es tanta ciencia” y hasta ahorita yo ya hice como 3 ó 4, las he hecho ahí por Xochimilco, porque ahí es donde hace frío. Me le pegué, te digo, y ahí yo aprendí. Y ya después agarraba yo a arreglar casas, nos daban una casa, luego nos daban otra, y lo hacíamos desde abajo. O sea digamos que construíamos toda la casa, entre dos albañiles y dos peones, nosotros las acabábamos, nos daban otra y así, ahí duramos como un año....después el mismo ingeniero nos jalaba para sus obras, yo para ese entonces ya tenía a mi cargo a tres trabajadores, a los chalanos, pues. Hasta que un día, el ingeniero me dijo “de ahora en adelante serás el maestro, así que ahí te encargas”... A partir de ahí pues empecé a vigilar que saliera bien el trabajo, llegaba temprano para ponerme de acuerdo con el ingeniero de qué se iba a hacer en el día, organizaba a mi gente, los enseñaba a hacer las cosas bien, porque la gente habla por uno, el trabajo habla por uno y si sale algo mal el ingeniero al que regaña es a mí, entonces uno tiene que estar vigilando que todo se haga bien.... Ya luego, yo por mi cuenta fui buscando mis chambitas, con los conocidos que uno va haciendo...ahorita por ejemplo tengo tres casas construyendo, en cada una tengo a mi oficial y a mis dos chalanos y pues yo tengo que correr de un lado a otro, vigilando que todo salga bien”.

EL CASO DE FERNANDO

Lugar de nacimiento: Estado de México

Edad: 27

Ocupación: maestro de obra

Nivel de estudios: secundaria terminada

Estado civil: unión libre

Hijos: 2

Posición en el hogar: padre de familia

Años laborando en el sector: 7

A la edad de 13 años tuvo su primer empleo, como ayudante de albañil, con su padre, quien tenía la categoría de oficial. Trabajaba los fines de semana ayudando al padre sin percibir ningún ingreso. Posteriormente trabajó como repartidor de agua en una empresa purificadora, el sueldo era el mínimo y no recibía ninguna prestación. En ese empleo estuvo dos años. A los 19 años emigró a la ciudad de México y ahí un familiar lo incorporó a una obra de construcción:

“Un tío me trajo al DF y él me metió a la obra, él ya conocía al ingeniero, entonces no hubo mucho problema para que yo entrara. Trabajé con él, como su ayudante. Poco a poco me fui soltando. Agarrar trabajo por mi cuenta, no depender de él. No me gustaba depender de él porque lo traen a uno en chinga y pagan poco. Un año estuve con mi tío, de chalán, luego me fui con un maestro que me enseñó, yo a él me le pegué. Estuve 4 años. Fui su mano derecha, su segundero. Seguí con él, hasta que me dieron obra. El hijo del patrón me vio trabajando y me dijo ‘ya no te vas con ese cabrón, te voy a dar obra’. Así me mandaron a una y a otra y otra. Hasta que el ingeniero Jesús me dio obra, me hizo maestro. Lo conocí porque él le daba trabajo al maestro con el que yo estaba y pues ya con él llevo un tiempito, en todas las obras que él tiene siempre me jala. Él me jala a mí y a mi gente, yo tengo mis propios trabajadores, unos pues eran los que el ingeniero ya traía, la señora, la nieta, el hijo, y los otros chalanos con los que has platicado. Pero yo también me traje a mi gente, me traje a mi compadre, a mi cuñado, a otro paisano, esa se podría decir que es mi gente. Ya llevo tiempito con ellos, pues desde que entré con el ingeniero, desde que me hizo maestro hemos formado nuestro grupo”.

Anexo 5
Imágenes de “las obras”



Colocadores de piso en obra residencial de lujo.



Albañil, obra de interés social.



Carpintero de obra negra. Obra de interés social mediana.



Carpintero de obra negra. Obra de interés social mediana.



Mesa de trabajo de carpinteros. Obra de interés social.



Fierros. Obra de interés social mediana.



Oficial de albañilería. Obra tradicional.



Dueño de la vivienda supervisando el trabajo de los albañiles. Obra tradicional.



Vendedores de comida corrida. Obra residencial de lujo.



Cuadrilla de albañiles en la hora de la comida. Vivienda residencial de lujo.



Cuadrilla de alumineros en la hora de la comida. Obra residencial de lujo.



Cuadrilla de albañiles jugando cartas después de comer. Obra residencial de lujo.



Albañil descansando, después de comer. Obra residencial de lujo.



Cantereros en la hora de la comida. Obra residencial de lujo



La “placa” sindical.



Trabajadores de la construcción en Plaza San Jacinto. San Ángel.



Trabajadores de la construcción en Plaza San Jacinto, San Ángel.



Fierros, obra de interés social gigante.



Espacio para fabricar “mezcla”. Obra de interés social gigante.



Camión de concreto (Casas Ara). Obra de interés social gigante.



Mujeres trabajando. Obra de interés social gigante.



“Oficina” del ingeniero residente. Obra de interés social gigante.



Baños. Obra de interés social gigante.



Comedor. Obra de interés social gigante.



“La güerita (la investigadora)”, con carpinteros.