

EL COLEGIO DE MEXICO, A.C.
Centro de Estudios Sociológicos

EL TRABAJO LABIL
Inestabilidad laboral y familia
en el noreste de la Ciudad de México

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
DOCTOR EN CIENCIA SOCIAL
CON ESPECIALIDAD EN SOCIOLOGIA
P R E S E N T A
MIGUEL ANGEL OLIVO PEREZ

Directora: Dra. Vania Salles

México

Marzo de 2005

Í N D I C E

INTRODUCCIÓN	9
--------------------	---

I. Marco Teórico Conceptual

CAPITULO 1

INESTABILIDAD LABORAL Y RESISTENCIA OBRERA

1.1 El advenimiento de la inestabilidad y su legitimación	46
1.2 La recomposición de los trabajadores ante la precariedad.....	54
1.3 Estabilidad-inestabilidad laboral en el panorama más amplio de la marginación social y respuestas de los trabajadores.....	68
1.4 La formación de las percepciones y acciones a partir de los acontecimientos vitales de la biografía individual	77

CAPITULO 2

FLEXIBILIDAD NUMÉRICA, CAMBIOS EN LA FAMILIA Y NUEVAS FORMAS DE INDIVIDUACIÓN DE LOS TRABAJADORES

2.1 Flexibilidad numérica y resistencia obrera	92
2.2 Los procesos de individuación en el mercado de trabajo.	99
2.3 La estructuración de las acciones de los trabajadores en el mercado de trabajo	109

2.4 Los cambios en las aspiraciones de status, orgullo y calificación de los trabajadores inestables.....	115
2.5 Los cambios en la familia y en el rol de jefe proveedor económico.....	131
2.6 Las transformaciones de los roles en el marco de la construcción social trabajador/jefe proveedor	139

**CAPITULO 3
APROXIMACIONES ANALÍTICAS AL ESTUDIO DE LA INESTABILIDAD LABORAL
Y LOS ROLES SOCIALES**

3.1 Los roles como conjuntos de reglas de acción estructuradas a través de la inestabilidad laboral crónica.....	153
3.2 El rol de jefe proveedor económico de familia.....	164
3.3 El rol de trabajador: status, orgullo y calificación laboral	182

**CAPITULO 4
TÉCNICAS DE OBTENCIÓN DE DATOS, ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS
Y CARACTERÍSTICAS DEL CONTEXTO Y DE LOS TRABAJADORES**

4.1 Perfil de la muestra y justificación de las técnicas de recopilación de datos.....	197
4.2 Características del contexto y de los trabajadores	204
4.2.1 Características generales del proceso de industrialización a nivel del país y de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México.....	204
4.3 Características generales de los trabajadores entrevistados	220
4.4 Las salidas de empleo.....	224

II. Análisis de Datos

**CAPITULO 5
LAS INTERRUPCIONES Y PÉRDIDAS DE LOS INGRESOS SALARIALES**

5.1 Los recursos ante las pérdidas salariales.....	237
5.2 Las constricciones y oportunidades de movilidad entre estratos.....	256

**CAPITULO 6
LAS REFORMULACIONES DEL ROL DE TRABAJADOR**

6.1 Los niveles de calificación	277
6.2 Posiciones de los trabajadores ante la calificación	286

6.3 Razones para permanecer o no en determinado empleo	291
6.4 Los procesos de ajuste en el mercado de trabajo a partir de la recalificación	299
6.5 Otros motivos del cultivo de la calificación.....	302
 CAPITULO 7	
LA VULNERABILIDAD SOCIAL EN EL TRABAJO	
7.1 La importancia de la sociabilidad expresiva en el trabajo	313
7.2 La sociabilidad expresiva como resistencia a la degradación de las relaciones de trabajo en los empleos temporales	320
7.3 Las relaciones de trabajo superficiales en empleos temporales.....	324
7.4 La vulnerabilidad social de los expulsados del empleo protegido.....	336
7.5 Los puestos de limpieza y de recolección de residuos	340
 CAPITULO 8	
LAS REFORMULACIONES EN EL ROL DE JEFE PROVEEDOR Y LA SOCIABILIDAD EN LA FAMILIA	
8.1 Referentes de la unidad familiar	353
8.2 Análisis comparativo de las reacciones ante el desempeño deficiente del rol de proveedor económico	361
8.3 Deterioro y defensa del rol de proveedor económico.....	368
8.4 Las problemáticas de la aceptación del rol de proveedor económico precario	371
8.5 Las vulnerabilidades de las mujeres trabajadoras inestables en la familia.....	380
 CONCLUSIONES GENERALES	 391
ANEXOS	404
BIBLIOGRAFÍA	487

INDICE DE CUADROS, GRÁFICAS Y LISTAS

Estratos/figuras de trabajadores (cuadro 2a).....	69
Características sociodemográficas de cada estrato (cuadro 2b).....	70
Indicadores de desempleo, año 2000 (cuadro 3).....	206
Distribución de los tipos de empleo (cuadro 7)	215
Porcentajes de cada tipo de empleo según entidad (cuadro 7b).....	216
Características de los trabajadores entrevistados (cuadro 8)	220
Criterios para la construcción de los estratos (cuadro 9)	222
Motivos de las salidas del empleo (lista 2).....	225
Trabajadores con valores extremos de recursos cruciales (cuadro 15).....	241
Corresidencia con parientes (cuadro 16)	244
Ascensos y descensos salariales según estratos (cuadro 19)	259
Variación en los salarios por estratos (cuadro 20).....	262
Actividades laborales, calificación y estabilidad de los trabajadores entrevistados (cuadro 21).....	281
Síntesis de posiciones ante la calificación (cuadro 22).....	289
Referentes de la Unidad Familiar (cuadro 40).....	358
Atribuciones y perspectivas sobre las causas de la inestabilidad laboral (cuadro 41).....	362
 Anexos	
Ubicación de las empresas e industrias donde han laborado los trabajadores entrevistados (Cuadro 1).....	456
Distribución de los empleos de los trabajadores entrevistados en los municipios y delegaciones de la ciudad (cuadro 4)	446
Características seleccionadas de la región noreste de la ZMVM (cuadro 5).....	446
Crecimiento de la población de Ecatepec (cuadro 6).....	447
Distribución de los tipos de empleos en los trabajadores entrevistados (cuadro 7c).....	451
Duración de la vida laboral y obrera de los trabajadores entrevistados (cuadro 10)	460
Duraciones y proporción de la vida obrera de los trabajadores entrevistados (cuadro 11).....	461
Motivos de las separaciones de empleo (cuadro 12)	462
Índice de flexibilidad numérica por Rama Económica (cuadro 13)	452
Promedios de duración de los trabajadores en sus empleos de industria (cuadro 14)	453
Actividades laborales de los trabajadores entrevistados (cuadro 18)	454
Empleo de las técnicas en el trabajo de campo.....	405
Cuestionario filtro	459
Entrevistas realizadas en cada una de las rondas (lista 1).....	420
Primer guía de entrevista	431
Segunda guía de entrevista	434
Circunstancias y percepciones relacionadas con la calificación del trabajo, obtenidas de entrevistas 1 y 2 (Lista 3).....	421
Variaciones del salario en el curso de vida laboral (gráfica 1)	448
Posiciones ante la calificación y sus condicionantes (cuadros 23 a 39)	463

Mapa 1	455
Fotos	480

*La desgracia radica en las situaciones que condenan
a los hombres a la impotencia y la apatía, cuando deberían
ser cambiadas por ellos; y no tanto en los hombres o en el modo
en que se les presentan esas situaciones*

Th. W. Adorno
Dialéctica negativa
(1990: 191)

INTRODUCCIÓN

Tanto en México como en muchos otros países del primer y tercer mundo, cuando el tema de la inestabilidad laboral aparece en el debate público, no es raro que la polémica surja fácilmente y se despierten las más variadas susceptibilidades. Una de las principales razones de que la inestabilidad laboral logre tocar fibras sensibles, es que concierne directamente a la caracterización de la sociedad actual. De aquí que tampoco sea gratuito que la inestabilidad laboral sea un tema esencialmente debatible (Hillary, 1995).

La necesidad de poseer una cierta imagen de la sociedad más amplia en que vivimos no es exclusiva de la academia, sino también una necesidad propiamente humana de representación (Krishke, 1989). A nivel del conocimiento de sentido común, la inestabilidad laboral constituye un tema mucho más huidizo e inasible que en la academia, por la razón misma de que en la sociedad contemporánea, las situaciones de trabajo son muy diversas (Lacabana, 1997; Pacheco, 1995, 2004), por lo que las perspectivas sobre las mismas, se construyen a partir de la multitud de movimientos posibles al interior de las específicas circunstancias sociales, económicas y laborales de las personas implicadas en el debate.

Es decir, al hablar de inestabilidad laboral, hablamos no sólo con base en nuestro conocimiento cotidiano de las situaciones de trabajo presentes en nuestro medio social inmediato, sino al mismo tiempo, introducimos las imágenes, ideas y/o inferencias elaboradas y que elaboramos respecto a la sociedad más amplia en que vivimos.

Estas transiciones de la reflexión entre la sociedad en general y las situaciones concretas de trabajo, se encuentran siempre detrás de las polémicas contemporáneas sobre la inestabilidad laboral. En otras palabras, esto significa que la inestabilidad laboral sólo puede ser considerada como un objeto de estudio central en las ciencias sociales, si al mismo tiempo se incluye también como central una determinada construcción social con la cual los sujetos de estudio se relacionan.

En la presente tesis, se analiza como una construcción social predominante en nuestra sociedad; la construcción social trabajador/jefe proveedor, es puesta en relación por los trabajadores inestables mismos con las situaciones de trabajo concretas que viven, ya sea a nivel de reflexión, de acción o de práctica habitual.

Poner en el centro de las indagaciones la forma como los inestables conciben y se involucran con dicha construcción social, fue una tarea cuya máxima importancia se vislumbró después de numerosos esfuerzos y rodeos al tema. En efecto, desde el momento en que toda polémica sobre la inestabilidad laboral, no puede desprenderse

de la referencia a una construcción ideal acerca de lo que debe de ser el trabajo en la sociedad contemporánea, tuvimos que reconocer que en nuestra investigación sobre las acciones y percepciones de los trabajadores inestables ante su situación laboral, tal referencia ideal, ya explicitada en nuestros sujetos investigados, es la construcción social trabajador/jefe proveedor.

De hecho, como se verá más adelante, el pilar fundamental de la construcción social trabajador/jefe proveedor es la *estabilidad* laboral, por lo que la *inestabilidad* que aquí se investiga, es la que pone en entredicho o amenaza a la estabilidad en el empleo y con ello, a la construcción social trabajador/jefe proveedor en su conjunto. De aquí también la razón por la cual, en determinadas circunstancias, la inestabilidad laboral es para el trabajador una situación de vulnerabilidad, ya que afecta a cuatro pilares básicos de la construcción social trabajador/jefe proveedor: el salario, la calificación, las relaciones sociales en el trabajo y en la familia.

En los últimos veinte años de contracción de las políticas sociales, se ha esgrimido el argumento de que la inestabilidad laboral no es perjudicial para los trabajadores, o al menos, para la gran mayoría de ellos.¹ Y más allá de que tal visión no ha logrado convencer ni apagar la polémica de si es benéfica o no, el hecho de que hoy en día en el mercado de trabajo existan una gran diversidad de arreglos de las condiciones laborales (p.e. trabajo a tiempo parcial, variedad de prestaciones nimias o importantes, multitud de formas de organización del trabajo y relaciones laborales, diferentes arreglos salariales, etc.), sirve con gran frecuencia de cortina de humo para ocultar la gran desigualdad socioeconómica que persiste, en general, entre los que tienen un empleo protegido estable y los que son precarios y/o inestables en el mercado laboral.

De este modo, *el tema de la inestabilidad laboral se convierte en objeto de disputa entre dos interpretaciones extremas, una de las cuales ignora o trata de borrar del mapa del debate público la idea de integración socioeconómica progresiva a la sociedad, y la otra que, si bien defiende lo contrario, no siempre lo tiene tan claro y al defender la estabilidad (y algunas veces también la construcción social trabajador/jefe proveedor), cae fácilmente en el peligro de aparecer como retrograda*

¹ Así por ejemplo, John Humphrey (1994) revisa una serie de argumentos que sostienen que en gran parte de las áreas urbanas del mundo, la pobreza no se trasmite a través inestabilidad y el desempleo.

al querer resucitar nostalgias pasadas basadas en rememoraciones de la relativamente recién abandonada sociedad industrial.

¿Cómo es entonces que una idea tan fundamental como lo es la de “integración socioeconómica a la sociedad”, logra ser excluida o ignorada tan fácilmente en el debate público sobre la inestabilidad laboral? A nuestro parecer, la respuesta a esta cuestión reside en el fuerte contraste entre por un lado, la cruda y no pocas veces desesperante realidad económica-social cotidiana de los inestables, y por el otro lado, las perspectivas optimistas sobre la inestabilidad.

El hecho de que la interpretación sobre la inestabilidad laboral siga siendo objeto de disputa pública, es un síntoma de que las cartas aún no están echadas a favor o en contra de la inestabilidad laboral. No obstante, desafortunadamente como lo veremos más adelante, esa realidad no ha hecho la menor mella en la voluntad de numerosas e influyentes voces, presentes en los mundos de la política y los medios de comunicación, para que acumuladamente y a lo largo del tiempo, se vaya cristalizando –a contrapelo de la misma realidad, o peor aún contra el más mínimo respeto a la realidad cotidiana² de decenas de millones de trabajadores–, un cuerpo de ideas, que bien podríamos llamar ideología, que al hacerse presente como una superestructura, contribuye fuerte e insistentemente a encubrir en la sociedad el conocimiento de sí misma, y que han servido de terreno bastante fértil para dar nacimiento a su vez, a dos perspectivas que juegan en contra de la integración más amplia de los trabajadores a la sociedad:

1. La idea de que la inestabilidad tiene una historia reciente y para los afectados negativamente por ella, es inútil ir contra la inestabilidad porque es una tendencia general inevitable, y
2. La idea de que la inestabilidad tiene ya larga data en México y es algo que no debe preocupar porque la gente sabe ya cómo arreglárselas frente a la misma.

Pero como lo señala Raymond Aarón (y la ciencia de la sociología desde hace algún tiempo lo ha hecho suyo); los seres humanos al actuar, en conjunto no saben hacia donde van (2001: 220).

² Me refiero por realidad cotidiana de esta gente, a la circunstancia sociomaterial inmediata que le rodea, con todas las urgencias, problemáticas y carencias, a modo que se crea un abismo que impide el contacto más realista con las circunstancias mediatas que rodean a tales circunstancias inmediatas. Nótese que la incapacidad para establecer tal contacto vale tanto para los sectores económicamente altos y medios de la sociedad, como para el mismo sector popular en la relación consigo mismo.

La inestabilidad laboral, al igual que muchos otros asuntos tan polémicos, se encuentra actualmente maniatada a merced de los aires favorables al capital. Y como los aires de la historia tienen siempre una buena dosis de contingencia, bien pueden llegar otros aires. Mientras tanto es menester separar lo que se ha instalado estructuralmente como ficción, de las repercusiones de esa ficción y los soportes que la sostienen.

Ni siquiera una visión sobre las peculiaridades y nuevas formas que adquiere la inestabilidad hoy en día en nuestro país, debería opacar a la perspectiva más general de que amplios sectores de nuestra sociedad viven codo a codo con ella, y sea como sea que la conciban, la inestabilidad laboral es, o bien un asunto usual, que por estar estructuralmente presente en las vidas de los trabajadores, es considerada como algo obvio, o es una novedad, es decir, surge repentinamente en la trayectoria laboral del trabajador estable.

La visión de la inestabilidad laboral considerada como algo a los que los trabajadores están acostumbrados, y la visión de la inestabilidad concebida como algo de aparición repentina, forman ambos una división fundamental y dominante en nuestra sociedad; se trata de una dicotomía que si bien puede ser útil para fines descriptivos, tiene el inconveniente de que si se abusa de ella, se presta fácilmente a un uso maniqueo y excesivamente simplificador.

Por lo anterior, no se reproducen aquí juegos lógicos, o insistentes manoseos de estos términos, sino una labor que procura ser paciente (y también pide paciencia al lector) en torno a la tarea de ir desgranando la pregunta por las acciones y percepciones sociales de la inestabilidad laboral.

La inquietud por el estudio de las percepciones de la inestabilidad laboral nació a partir de la lectura a un artículo de Daniel Linhart (1988), intitulado *Crisis y trabajo*, donde el autor francés, al estilo Durkhemiano,³ señala a la dicotomía optimismo-pesimismo, como la dominante en las percepciones de la inestabilidad laboral en la sociedad francesa y en Europa en general, dicotomía que a la luz del presente estudio, resulta peligrosa debido a que supone la necesidad de tomar partido definido (sea en el extremo optimista o en el pesimista) frente a la errónea perspectiva de que implica por sí misma una ruptura fundamental, ya sea que nos refiramos a nivel de los individuos o a nivel de la sociedad en general.

³ Autores como Durkheim (1971) y Bourdieu (1993), han desarrollado con singular maestría, el estudio sobre el uso social de las categorías clasificatorias existentes en las sociedades humanas.

La inestabilidad laboral, como dice el propio Linhart, golpea, por supuesto a los trabajadores, y también a la sociedad en general, pero de allí a pensar que su relativo crecimiento reciente, implica por sí mismo una acentuada ruptura automática con el pasado y afecta homogéneamente a quienes la viven, conduce a error porque propicia una serie de visiones sesgadas de la realidad. A saber:

- 1) que la inestabilidad es producto externo, exógeno a la sociedad y no producto de ella,
- 2) que la heterogeneidad de situaciones desde las cuales la inestabilidad es vivida, constituye una verdad de perogrullo u obviedad, que finalmente resulta superficial y prescindible, pues lo importante es el hecho macroeconómico de la inestabilidad, que se impone por encima de dicha heterogeneidad de situaciones. La heterogeneidad de situaciones de inestabilidad es, por el contrario, la confirmación misma de la diversidad de formas posibles que tienen los trabajadores de influir en ella “desde abajo”. Cabe observar también, que este punto de vista implica la necesidad de hablar de inestabilidades laborales, más que de inestabilidad laboral. Sin embargo, en la presente investigación se mantiene el término para designar los rasgos comunes o las generalidades de las situaciones estudiadas.
- 3) que la cuestión de afrontar la inestabilidad, es fundamentalmente un problema de actitud. Aquí viene a colación la dicotomía optimismo-pesimismo de Linhart, que más que una percepción dominante, es una forma de reforzar la ideología liberal del libre arbitrio. Esta lleva a su vez a las siguientes dos;
- 4) se menosprecian las situaciones concretas y limitaciones en que nacen las necesidades y urgencias de los inestables.
- 5) que en todo caso, el modelamiento de la inestabilidad desde la situación particular en la que es vivida, es asunto de cada quien, que no tiene que ver con circunstancias mediatas que rodean a los individuos, ni mucho menos con las instituciones de la sociedad. Este es el otro lado del determinismo colectivo: el del libre arbitrio del individuo.

Efectivamente, la idea de que la inestabilidad laboral constituye una novedad frente a la cual se presentan problemas u oportunidades a partir de los cuales se dan cambios fundamentales, tanto a nivel de la sociedad en general como a nivel de la vida cotidiana de millones de trabajadores, ignora que los cambios pueden tener diferentes ritmos a diferentes niveles de realidad y estar permeados, en un excesivo grado, por un voluntarismo optimista o un determinismo pesimista.

En cuanto a los ritmos de cambios a diferentes niveles de realidad, cabe señalar que los cambios acontecidos a nivel cultural, han sido mucho más lentos que los ocurridos

a nivel socioestructural, y que en el grueso de los estudios sobre inestabilidad laboral la atención se ha concentrado más en estos últimos que en los primeros,⁴ siendo que los cambios culturales que acompañan a la inestabilidad laboral, tienen tanto o mayor peso que sus cambios a nivel socioestructural.

Ciertamente, las expectativas de estabilidad laboral, difundidas e instaladas a partir del desarrollo industrializador de los años 40, han resultado para los empresarios más difícil de erradicar, en comparación con la instalación de la inestabilidad misma a nivel socioestructural.

En cuanto a los cambios permeados por un excesivo determinismo pesimista, cabe decir que las visiones puramente macroeconómicas, tienden a tener una fuerte afinidad con el fatalismo, que tiende a minimizar la capacidad de los individuos para transformar su entorno. Y en lo que respecta al voluntarismo optimista, es necesario recalcar que la gente vive *ipso facto* en la inestabilidad laboral, pero piensa que es por mientras o que tiene un mayor control sobre dicha situación, que el que realidad posee.

En éste último extremo, se instala en nuestra sociedad un optimismo de la inestabilidad, en donde se cree que se puede vivir cómodamente en ella sin grandes repercusiones, o con una supuesta capacidad de ser impermeable a sus consecuencias negativas, lo que es relativamente cierto en sectores medios y altos, pero para el caso de los sectores populares, como se hizo evidente a través del análisis de datos de la presente investigación, son verdaderamente excepcionales los casos en que se ve a la inestabilidad con optimismo, y cuando llega a suceder, existe la fuerte presencia de una visión sesgada de la realidad, además de una fuerte desintegración social del trabajador con respecto a su familia y una incapacidad esencial del mismo para establecer vínculos sociales fuertes con compañeros de trabajo o vecinos.⁵

El hecho de que los casos de inestabilidad laboral asumida por los trabajadores de manera optimista, sean excepcionales, es decir, considerablemente pocos en comparación con la inestabilidad asumida de manera pesimista, muestra que la instalación de la inestabilidad a nivel cultural (es decir, a nivel de los cambios en

⁴ Más adelante, en la página 60 de la tesis, se hace un breve recuento bibliográfico sobre la inestabilidad laboral, donde se muestra la tendencia a concentrar más la atención en el nivel socioestructural que en el cultural.

⁵ Tal extremo, constituye un importante referente a partir del cual entender a los demás casos en donde la ideología de la inestabilidad optimista es menos acentuada y hasta inexistente.

las expectativas de encontrar un empleo protegido estable), ha tenido mucho menos éxito que los cambios acontecidos a nivel socioestructural, consistentes éstos últimos en la inestabilización y reducción de los empleos protegidos. De aquí que resulte explicable el rotundo fracaso de los reiterados esfuerzos del gobierno y del sindicalismo oficial mexicanos, por promover una nueva cultura laboral entre los obreros.

Así, al plantear que el cambio en las expectativas de estabilidad, en comparación con la inestabilización de los empleos mismos que antes eran protegidos estables, ha mostrado ser un terreno mucho más resistente a las ofensivas empresariales de flexibilidad laboral, se trastoca esencialmente la visión acerca de los cambios implicados en el crecimiento de la inestabilidad.

Desde este punto de vista, la inestabilidad laboral ya no puede verse como un abstracto mecanismo autónomo que se impone a diestra y siniestra en la sociedad y en las vidas cotidianas de los trabajadores (ya sean éstos estables o de por sí inestables), pues si bien es cierto que la reestructuración productiva ha apuntado en general a trastocar el modelo de producción fordista que privilegiaba la protección y difusión del empleo estable en el mundo, no hay que olvidar que en México, al igual que en la gran mayoría de los países del tercer mundo, la inestabilidad laboral ha estado incorporada de manera estructural a la vida cotidiana de una fracción nada despreciable de la población trabajadora.

En México, la cifra de trabajadores asalariados alcanzó el 63% en 1979, para descender a 55.3% en 1991 y 57.2% en 1995 (Pacheco, 1997) y todavía habría que distinguir en esta cifra a los asalariados sobre los que se cierne el peligro de la inestabilidad (ya sea de manera cotidiana o como una amenaza intermitente), y a los asalariados esencialmente acostumbrados a la inestabilidad.

Y por supuesto, esto no equivale a afirmar que el crecimiento de la inestabilidad sea bienvenida y aceptada por el mismo hecho de que la inestabilidad está ampliamente difundida en nuestra sociedad, sino todo lo contrario; lo predominante, al menos para las capas populares, ha sido el rechazo de la inestabilidad precisamente porque es pensada con referencia a las promesas de estabilidad que proporciona a su vez, un salario estable para un mejor acceso al consumo, y no tanto al modelo de producción fordista y la vida que se desarrolla allí (aunque ésta última haya funcionado efectivamente para una mínima proporción de los trabajadores como una vida deseable). En otras palabras, la inestabilidad se rechaza mucho más por razón de que la intermitencia en los salarios impide un mejor acceso a la sociedad en general y no tanto por el mero hecho de hacer vida y carrera laboral dentro de un empleo estable protegido en una fábrica.

Asimismo, tampoco el rechazo a hacer vida en una fábrica, debería llevar a asumir que el trabajo pierde su importancia como eje central de integración a la sociedad contemporánea, sino tan sólo que el trabajo en condiciones precarias en la industria conlleva costos –por supuesto menores al desempleo y con bastante frecuencia en forma de condiciones precarias de trabajo–, que los trabajadores toman siempre en cuenta y la mayoría de las veces están dispuestos a asumir con tal de estar incluidos en el eje trabajo-consumo para hacer fluir ininterrumpidamente la transformación del esfuerzo en remuneración económica.

A su vez, esto último no se puede reducir simplemente a la afirmación de que el trabajo tiene un significado instrumental para ellos (Goldthorpe, 1969), pues se encuentra en la esencia del hombre, que antropológicamente tiene necesidad de crear símbolos vitalizadores de la vida social (Rivero, 1990), por muy reducidas que se encuentren estas necesidades en cualquier lugar.

Por su parte, la observación de que el crecimiento de la inestabilidad no necesariamente implica también el crecimiento de su percepción social como algo optimista,⁶ tiene importantes repercusiones. Para los propósitos de la presente tesis, significa sobre todo, matizar el argumento de que la inestabilidad laboral es una situación que implica *una importante ruptura* en la vida del trabajador y *automáticamente* le conduce, ya sea a una reformulación optimista o pesimista de las relaciones sociales.

En efecto, el hecho de que para muchos trabajadores de industria de las clases populares, la inestabilidad laboral no sea bienvenida, pero tampoco motivo de una alteración importante de sus vidas, pues debido a que en este sector de la población es altamente probable que:

- a) sepan de casos de personas que han enfrentado la inestabilidad de diversas maneras.
- b) ellos mismos la hayan enfrentado antes en algún momento de sus vidas.
- c) la vivan sin ningún problema cotidianamente en carne propia.

Por lo que es más plausible suponer que en su medio existe una significativa reserva de conocimientos prácticos para enfrentar la inestabilidad y por ende, *la inestabilidad no es tan disruptora ni tan inesperada como pudiera pensarse para una*

importante fracción de los trabajadores, pero tampoco se le puede ver de manera optimista dadas las limitaciones que implica para la integración socioeconómica a la so-

⁶ Aun cuando puedan haber excepciones o nichos en los cuales la ideología liberal individualista del mercado de trabajo penetra profundamente. Tales casos son dignos de atención porque indican el potencial de la sociedad para asimilar el cambio en sus expectativas de estabilidad, a manera de cambiarlas por una inestabilidad precarizadora, o sea, sin prestaciones, sin salario suficiente y desmembrada de instituciones asistenciales.

ciudad. A su vez, los trabajadores con una escasa o nula reserva de conocimientos prácticos⁷ para enfrentar la inestabilidad, no se puede decir que estén totalmente incapacitados para enfrentarla y por tanto, luchan de específicas maneras por resistirla.

Hechas estas aclaraciones, pasaremos ahora a exponer nuestro objeto de estudio en relación a sus implicaciones empíricas más específicas.

La inestabilidad laboral puede ser intermitente o crónica y comprende una gama limitada de situaciones características. Entre las más importantes se encuentran la ocupación de empleos por periodos cortos y el estado de riesgo de ruptura de la relación de trabajo (inestabilidad intermitente). Cuando la inestabilidad es crónica ambas situaciones ocurren a lo largo de la vida laboral o de tramos importantes de la misma. En la presente tesis abordamos el estudio de ésta última forma de inestabilidad.

La inestabilidad laboral en zonas de reciente desindustrialización (que serán descritas más adelante), es el producto de la convergencia de fuerzas tanto económicas, como sociales y culturales.

A nivel de la economía, las estrategias dominantes de desarrollo económico, han acabado por imponer la predominancia del capital financiero sobre el industrial, a manera de que, desde los años ochenta, miles de empresas quebraron o se debilitaron ante el retiro de la protección estatal,⁸ lo cual aunado al relajamiento de las protecciones estatales a los trabajadores, ha repercutido sobre el crecimiento del desempleo y la precarización del trabajo.

En consecuencia, se da una mayor inestabilidad laboral en el mercado de trabajo, ya sea por los despidos, o la resistencia individual de los trabajadores a continuar padeciendo los estragos de la precarización del trabajo, reflejada sobre todo en

los bajos salarios y la intensificación del esfuerzo físico. Si bien el desempleo, la precarización del trabajo y la inestabilidad laboral, han sido resultado de las crisis económicas y la reestructuración productiva,⁹ no se puede desprender de ello que los

⁷ Llamamos conocimientos prácticos, a las capacidades más o menos explícitas de los individuos, para resolver las diferentes problemáticas a que se enfrentan en su vida cotidiana. En este caso, se trata de problemáticas derivadas de la inestabilidad laboral.

⁸ Protección que dejó de dar un Estado endeudado económicamente, y que durante varios años consistió en el otorgamiento de subsidios a los empresarios, a través de las facilidades de préstamos de dinero y bajas tasas de interés, así como en el establecimiento de aranceles a la importación de diversos productos de origen extranjero. El nuevo proceso de reestructuración industrial, privilegió a las maquiladoras del norte, con lo cual la región centro del país, encabezada por la Ciudad de México, perdió su lugar como primera región exportadora (Portes, A., 1997:243, De la Garza, E., 1988:5, Garza, G., 1988: 187-189).

⁹ Estrategias centradas predominantemente en una flexibilidad defensiva, o sea, que descarga sobre los trabajadores los costos de la mayor competencia en el mercado (Boyer, R., 1986, citado en Hualde, A., 1988:12).

trabajadores hayan tenido un papel pasivo en dichos procesos. Más allá del papel esencialmente subordinado de los sindicatos, o de la resistencia individual del trabajador en el tiempo y espacio de las fábricas, se encuentran las acciones, un tanto invisibles e insuficientemente estudiadas, desplegadas en las calles (al buscar empleo) y en el hogar (con la familia). Es aquí donde se presenta la necesidad de recurrir a consideraciones de índole más social y cultural o sea las que comprenden las acciones desarrolladas en el ámbito de la familia y del trabajo, y también las vinculadas con las percepciones.

En el tema de la inestabilidad obrera, priman los estudios avocados a la dimensión económica que se encuentran escindidos de los enfoques que ponen énfasis en las dimensiones social y cultural de la vida de los trabajadores. En este sentido, la presente tesis se propone arribar a una visión que articule a la dimensiones económicas con las sociales y culturales, siendo que, según se especifica en el capítulo correspondiente, la dimensión cultural no está desprovista de trasfondo sociomaterial.

Este procedimiento, que busca vincular las dos dimensiones mencionadas, pretende que la inestabilidad laboral aparezca no sólo como una pura reacción de los trabajadores a las ofensivas empresariales, sino también como una búsqueda relativamente autónoma por mejorar sus condiciones de vida, elementos que nunca se pueden encontrar completamente ausentes en la vida de los obreros o de cualquier otro grupo. En efecto, la búsqueda de los obreros por mejorar sus condiciones de vida puede tener un componente creativo capaz de modificar las estructuras en las que viven inmersos, según sus circunstancias y percepciones.

En esta investigación abordaremos la inestabilidad de los trabajadores que viven y trabajan en el noreste de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México; su objetivo principal es analizar cómo los trabajadores inestables crónicos de la industria manufacturera mexicana perciben su situación laboral y despliegan acciones para solucionar problemas y vulnerabilidades implicados en la misma.

Durante los últimos veinte años, un mayor número de personas que trabajan como asalariados en la industria manufacturera, viven en la inestabilidad laboral crónica, marcada por la existencia de :

-
- ✓ numerosos desplazamientos entre empleos;
 - ✓ una duración relativamente corta en algunos o en la mayoría de dichos empleos que (para los trabajadores entrevistados) va desde unos pocos meses hasta cinco años.

La inestabilidad laboral afecta al núcleo y existencia misma de una construcción social de la vida del trabajador muy difundida y sólidamente arraigada no solamente en México, sino en la sociedad contemporánea. Tal construcción social está compuesta de una serie de pilares básicos, que en su conjunto, definen un “deber ser” que abarca las relaciones del trabajador en el ámbito familiar y laboral, así como las articulaciones entre ambos, motivo por el cual dicha construcción social define también la orientación de las acciones cotidianas y el estilo de vida en general de los trabajadores de industria.

Los pilares básicos de tal construcción social, que tienen en común el rasgo de verse amenazados por la inestabilidad laboral, son:

1. El rol de jefe proveedor económico de familia de procreación o nuclear (constituida por el padre, la esposa y los hijos), asumido principalmente por un varón adulto. Los trabajadores en circunstancias de inestabilidad, sobre todo los pertenecientes a los sectores populares, corren el riesgo de ver deterioradas las bases para el ejercicio adecuado del rol de proveedor económico, ya que desde el momento en que los ingresos salariales vía el trabajo industrial, por tener varias interrupciones y/o ser insuficientes para cubrir las necesidades y/o exigencias de los diferentes miembros de la familia de procreación, el rol de jefe proveedor económico entra en cuestionamiento, reformulación e incluso, disolución al trasladar sus responsabilidades a otros miembros de la familia de procreación.
2. Las relaciones del trabajador con su familia de procreación. La inestabilidad conlleva también la transformación de las relaciones entre el trabajador y su familia de procreación, desde el momento en que se alteran (también por la inestabilidad del jefe proveedor) los roles de esposa dedicada al hogar e hijos con dedicación exclusiva al estudio. Los roles de estos familiares pueden verse afectados por dos vías:
 - a. Por la vía de la deficiencia de los gastos del hogar. Debido a que cuando el salario del jefe proveedor económico de familia es deficiente o tiene múltiples interrupciones, una de las principales alternativas que tiene el grupo doméstico, es enviar integrantes al mercado laboral (García & Oliveira, 1998, Chant, 1991, Selby,

1990, González de la Rocha, 1988 y 1994), por lo que de tomarse dicha alternativa, el rol de ama de casa de la esposa/madre y/o el de hijos estudiantes se ven alterados, si no es que disueltos.

- b. Por la vía de la alteración de la organización de los tiempos para el ejercicio de los tres roles en el hogar (los roles de jefe proveedor, ama de casa y de hijos estudiantes), y por ende, de la convivencia en la misma. Dicha alteración parte del hecho de que cuando se encuentra desempleado, el inestable puede pasar más tiempo con su familia, de manera que interviene en las rutinas de su esposa e hijos y por ende, también en el ejercicio de los respectivos roles básicos de sus familiares.
3. La residencia exclusiva del proveedor con su familia nuclear o de procreación. La máxima popular de “el casado casa quiere”, se refiere al ideal de independencia de los hijos adultos respecto de sus padres y hermanos mayores (o respecto de quienes lo mantuvieron económica y emocionalmente durante su infancia y adolescencia, que aquí en general, para fines prácticos, llamamos familia de ascendencia). Cuando los ingresos salariales del trabajador son lo suficientemente altos y constantes como para posibilitar el pago de una casa habitación propia, así como para prescindir del apoyo económico de los padres, hermanos mayores o tutores, lo más normal y bien visto es que dicho trabajador se independice y resida exclusivamente con su propia familia de procreación. Con la inestabilidad laboral, se dificulta considerablemente para los sectores populares, tanto la adquisición de una casa habitación propia, como la independencia económica y emocional respecto de los padres o tutores, e incluso, se imposibilita.
4. El flujo de ingreso salarial constante y *ascendente*, obtenido en empleos estables protegidos, destinado a los gastos para cubrir no sólo las necesidades de los diferentes miembros de la familia nuclear, sino también para satisfacer sus expectativas de *mayor integración* a la sociedad de consumo, incluidas las del propio jefe proveedor. A su vez, el salario ascendente es garantizado por otro importante pilar amenazado por la inestabilidad laboral.
5. La existencia de ascensos salariales en las empresas al ocupar empleos protegidos. La posibilidad de subir escalafones o categorías al interior de las empresas se encuentra hoy en fuerte cuestionamiento, dada la tendencia general en la industria hacia la horizontalización y flexibilización de los procesos productivos y las formas de organización del trabajo (De la Garza, 1993; Pries, 1995). La anulación de los escalafones trasciende el aspectopuramente económico, afectando al social y cultural, según se señala en el siguiente punto.
6. La existencia de ascensos de categoría que implican determinadas cuotas de reconocimiento social o status en el trabajo, formalmente otorgadas por las empresas para los trabajadores que se encuentran en empleos protegidos. Hay

ascensos de escalafón dentro de las empresas que tienen una importancia especial, porque incrementan o inauguran:

- a. El hecho de que los trabajadores, al pasar a ser jefes, tengan a su cargo a varios otros trabajadores,
 - b. El hecho de que al pasar a ocupar un posicionamiento clave para la producción u organización del trabajo en la empresa, el funcionamiento exitoso de la empresa o sección de ésta, es atribuido a la habilidad (social y/o técnica) del trabajador que ocupa dicho puesto considerado clave.
7. El rol de trabajador, conformado por la aspiración de mejorar un status, el orgullo en el trabajo y el cultivo de las calificaciones. Los ascensos salariales, de reconocimientos sociales y de poder, no sólo pueden lograrse a través de los escalafones en la organización burocrática de las empresas de corte fordista, sino también por medio del cultivo de la calificación, misma que puede hacer a un trabajador necesario para la empresa dadas sus habilidades sociales y/o técnicas. Es propio de los procesos de reestructuración productiva, y más en general de la naturaleza de la empresa capitalista, el buscar constantemente expropiar al trabajador, parte de su control sobre el proceso de trabajo, lo cual logra a través de descalificar o reformular las calificaciones con los cambios en los procesos productivos o en las formas de organización del trabajo (Braverman, 1987). El trabajador inestable, ya sea que se desempeñe en un mismo o diferentes oficios al moverse por diversos empleos, se enfrenta constantemente a una desvalorización de su trabajo, y por ende, de su salario y su reconocimiento social. En breve, aunque la inestabilidad no necesariamente se encuentra reñida con el cultivo de las calificaciones, la obtención de un status y de un orgullo en el trabajo, en ciertas condiciones puede dificultarlas o imposibilitarlas, lo que por supuesto, aleja al inestable de los posibles beneficios que pueden obtenerse a través de tales logros relacionados con el ejercicio del rol de trabajador.
8. Las relaciones sociales dentro de la fábrica. Por último, pero no por ello menos importante, el inestable puede también obtener ascensos salariales, mayores reconocimientos sociales y/o mayores cuotas de poder, (e incluso el acceso a un empleo protegido) a través de las relaciones sociales especí-

ficas que construye con sus jefes y compañeros de trabajo. En efecto, las relaciones sociales con los mismos posibilitan una multiplicidad de vías para lograr obtener dichos beneficios.¹⁰ Sin embargo, nuevamente, en ciertas condiciones y de diversas maneras, la inestabilidad laboral puede ser un importante impedimento para que el trabajador obtenga uno o más de los beneficios antes señalados, pero no necesariamente de forma total, ya que entre la inestabilidad laboral y el logro de tales beneficios a través de las relaciones sociales establecidas en las fábricas, existen diversas mediaciones que es menester indagar. No obstante, sin temor a equivocarnos, se puede decir, de manera general, que para los trabajadores inestables de industria, los beneficios logrados por la vía de las relaciones sociales son significativamente más bajos en comparación con quienes ocupan empleos más estables en el sector industrial. Pero desde otro punto de vista, las relaciones sociales brindan otro tipo de beneficio al trabajador, más intangible para el capital, pero más tangible para él mismo: el beneficio de sentirse integrado aunque sea de forma mínima, defectuosa o deficitaria, a un empleo y con ello también sentirse integrado (a través del salario obtenido en éste), a la sociedad de consumo.

Es gracias a estos ocho pilares básicos, y más en general a la construcción social por ellos constituida, que los trabajadores, durante los años de desarrollo industrializador en México, pudieron tener la expectativa (y parte de ellos en efecto pudieron cumplirla), de que con la estabilidad en el trabajo y la consolidación de su familia de procreación, lograrían una mayor integración a la sociedad.

Pero una vez que tal ideal se instaló sólidamente en los afanes de mejora de vida de los trabajadores de industria,¹¹ con la crisis económica inaugurada a inicio de los años ochenta, la inestabilidad laboral vino a cuestionar y socavar, tanto en el discurso público, como en el sentido común y en los hechos, la primacía de la estabilidad laboral y del rol de jefe proveedor económico, como ejes centrales de la construcción social de la vida del trabajador.

Los ocho pilares básicos anteriormente mencionados, pueden ser resumidos en torno a estos dos ejes centrales, de tal modo que en torno al ejercicio del rol del jefe proveedor gravitan: las necesidades y la organización de las actividades de la

¹⁰ Por poner algunos ejemplos: la obediencia y lealtad a un superior, la pertenencia solidaria a un grupo dentro de la fábrica, las llegadas temprano a la fábrica, charlar poco con los compañeros de trabajo, etc.

¹¹ Cumpliéndose dicho ideal en parte de dichos trabajadores de industria, pero en la mayoría no. Asimismo, tal ideal se arraigó no sólo en los trabajadores de industria, sino también muy probablemente también en muchos otros trabajadores, principalmente urbanos.

familia de procreación (punto 2), la posibilidad o imposibilidad de poseer una casa propia donde viva exclusivamente la familia de procreación (punto 3). Mientras que los roles que el trabajador puede asumir en el ámbito laboral, puede considerarse como un eje estrechamente relacionado con: la constancia y altibajos en el salario (puntos 4 y 5), los reconocimientos sociales (punto 6), el cultivo de la calificación (punto 7), beneficios de integración social y sociabilidad convivial en el lugar de trabajo (punto 8).

La construcción social trabajador/jefe proveedor¹² es un orden social deseable y no un orden de facto que se pueda encarnar de manera plena en algún caso concreto, ya que siempre habrán aspectos de dicha construcción en los que la familia del trabajador, éste mismo y/o sus compañeros de trabajo, impugnarán o procurarán modificar, por diversas razones, ya que a ésta le es inherente ser siempre un ideal a lograr o un orden social en todo caso, siempre aproximativo porque, aunque es dominante en nuestra sociedad, mientras exista en el deber ser de las relaciones sociales de los trabajadores, siempre estará sujeto tanto a los vaivenes de la convivencia como del conflicto entre los individuos.

Las tensiones que puede desencadenar en los trabajadores inestables el desdibujamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor, no sólo tienen su origen en las presiones de las circunstancias económicas que atraviesan, sino también en los cambios socioculturales, y específicamente, en el cambio en los roles de género acontecidos a partir de la mayor autonomía de las mujeres tanto en el trabajo doméstico, como en el papel de proveedora económica de hogar. En este sentido, cabe señalar que los conflictos y desigualdad de género que subyacen en las reformulaciones de la construcción social trabajador/jefe proveedor, serán tratados en la presente investigación más como cambios en las relaciones familiares (en los que se incluyen los cambios en la relación del jefe proveedor varón con los hijos y la cónyuge en aspectos puntuales), que como cambios en los roles de género, ya que nuestra preocupación central versa en el debilitamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor, vista como una específica forma de integración a la sociedad más amplia.

Asimismo, es necesario recalcar que no es que los individuos que interaccionan cotidianamente día a día, tengan siempre explícitamente en cuenta dicha construcción en su conciencia y la cuestionen o apoyen desde diversas posiciones, sino que al interaccionar y defender sus propios intereses y metas concretos ante los problemas que se les presentan en su vida cotidiana,

¹² A partir de este punto, a lo largo de la tesis, para referirnos a la construcción social antes aludida, emplearemos el término de “construcción social trabajador/jefe proveedor”.

indirectamente también pueden estar impugnando o apoyando específicos aspectos de tal construcción social.

Que la construcción social trabajador/jefe proveedor sea un orden social deseable, o un ideal siempre aproximativo, significa que el estado de los arreglos sociales laborales y familiares del trabajador en un momento dado concreto, necesariamente serán percibidos por éste como **tendientes** ya sea a la integración, marginación o exclusión.

De aquí que la inquietud por introducir el estudio de las percepciones sociales, como uno de los aspectos centrales de la presente investigación, obedezca al objetivo de conocer cómo los inestables perciben la vulnerabilidad de su situación (y despliegan o no acciones en consecuencia), en cuanto se sienten marginados o excluidos de la posibilidad de aproximarse de manera más plena a la construcción social trabajador/jefe proveedor, y con ello también, a la sociedad más amplia en la que viven.

Por tanto, las percepciones sociales de dicha vulnerabilidad, pueden tener como objeto de atención, por parte de los inestables, cualquiera de los ocho pilares que sostienen a la construcción social trabajador/jefe proveedor anteriormente mencionados, mismos que pueden ser resumidos en los roles de trabajador y de jefe proveedor pero que involucran también a una variedad de aspectos puntuales relacionados con el salario, la calificación, el orgullo por el trabajo, y la sociabilidad convivial, entre otras cosas.

Debido a que las situaciones por la que los inestables atraviesan están a la vez en ellos y ante ellos, el estudio de sus percepciones es algo que no puede desligarse del estudio de sus acciones. De aquí que a lo largo de la tesis, cuando hacemos referencia a las acciones ante la inestabilidad, casi siempre también aludimos a las percepciones subyacentes.

A diferencia del relativismo de Peter Winch, según el cual toda ciencia social no puede ir más allá de la reconstitución del sistema mental o verbal de los actores (Winch, 1972, cit. por Aarón, 2001: 210), o sea, de la reconstitución de la manera en que los hombres de las diferentes sociedades piensan el mundo y juegan con los conceptos, aquí se sostiene el argumento de que la comprensión de las acciones ante la inestabilidad laboral, incluye necesariamente tanto el estudio de las perspectiva de los trabajadores ante la misma, como el estudio de su situación más allá de lo que ellos perciben, lo que implica identificar perspectivas que no advierten o perciben de manera sesgada. Como dice el sociólogo francés Raymond Aarón:

“...podemos postular ontológicamente que en la historia no hay sino individuos y sus relaciones, y podemos pensar simultáneamente que los hombres hacen, sin saberlo ni quererlo, una historia acerca de la cual es posible pensar de manera científica, con abstracción de sus intenciones, o por lo menos sin que los resultados obtenidos por lo actores deriven de sus intenciones” (Aarón, 2001: 212).

Y más directamente, aludiendo al estudio de las situaciones más allá de la perspectiva de los individuos en ellas involucrados, Adorno señala:

“La desgracia radica en las situaciones que condenan a los hombres a la impotencia y la apatía, cuando deberían ser cambiadas por ellos; y no tanto en los hombres o en el modo en que se les presentan esas situaciones” (Adorno, 1990: 191)

Bajo el entendido de que las situaciones por las que los inestables atraviesan, abarcan tanto el contexto material como el contexto social que les rodea, el interés de estudiar aquí las relaciones sociales en los ámbitos del trabajo y de la familia, se deriva del hecho de que en conjunto, ambos resultan ser los más fundamentales en donde se desarrolla la vida cotidiana de los trabajadores inestables, y específicamente, es en relación con la construcción social trabajador/jefe proveedor que se dan sus vulnerabilidades más sentidas.

Pero hay otra razón por la cual el estudio de las relaciones sociales en la familia y en el trabajo, es importante para profundizar en el conocimiento de las percepciones y acciones de los trabajadores ante su propia situación de inestabilidad, y ésta es que, aun cuando la construcción social trabajador/jefe proveedor sea un ideal aproximativo, en las acciones concretas orientadas a su cumplimiento puede suceder (y de hecho sucede con frecuencia), que el trabajador se reduzca a ser un simple administrador que se concentra predominantemente en los aspectos formales/técnicos, tanto en el proceso de obtención del salario (es decir, en el trabajo), como en el proceso de tomar las decisiones en el hogar.

Así, en el caso de México ¿Quién no ha odio hablar con cierto aire despectivo, de “la maquinita de producir dinero” cuando coloquialmente alguien se refiere al jefe proveedor de una familia? En tales expresiones, se advierte la reducción de la relación del jefe proveedor con sus familiares, a una relación técnico/económica.

En efecto, desde el momento en que las relaciones sociales con alto grado de racionalización/cosificación,¹³ permean no sólo el ámbito de la producción de mercancías, sino que se extiende también hacia el de la circulación y reproducción de la fuerza de trabajo, la familia no es ajena a dicho fenómeno, sino que lo padece de variadas y específicas maneras.

Así, la construcción social trabajador/jefe proveedor puede ser percibida por el inestable como algo objetivo e independiente de su voluntad, frente al cual no queda más remedio que someterse y esforzarse por cumplir adecuadamente.

Y ello contra la creencia común de la familia concebida como un reducto en el que supuestamente predomina lo emocional y la intimidad por encima de las relaciones superficiales, es decir, desprovistas de una convivencia auténtica, según la definición que hace del término convivencia Maturana, entendida como la cualidad que adquieren las relaciones sociales fundadas en la aceptación del otro como un legítimo otro (Maturana, 2002: 76).

Sin embargo, en familias desintegradas o en proceso de desintegración, las relaciones sociales se fundan en la negación mutua, que se origina en una interacción de poder/obediencia entre dos o más personas.

“...la obediencia se constituye cuando uno hace algo que no quiere hacer cumpliendo una petición. El que obedece se niega a sí mismo, porque por salvar u obtener algo hace lo que no quiere a petición del otro. El que obedece actúa con enojo, y en el enojo niega al otro porque lo rechaza y no lo acepta como un legítimo otro en la convivencia. Al mismo tiempo el que obedece se niega a sí mismo al obedecer y decirse: no quiero hacer esto, pero si no obedezco, me expulsan o me castigan, y no quiero que me expulsen o me castiguen. Pero el que manda también niega al otro y se niega a sí mismo al no encontrarse con el otro como un legítimo otro en la convivencia. Se niega a sí mismo porque justifica la legitimidad de la obediencia del otro en su sobrevaloración, y niega al otro porque justifica la legitimidad de la obediencia en la inferioridad del otro”. (Maturana, 2002: 76).

¹³ El concepto de racionalización/cosificación es elaborado por Lukács con base en análisis de las obras de Weber y Marx (cit. en Arato & Breines, 1986: 182-196) y aunque es predominantemente filosófico, también tiene aspectos sociológicos (ya que la racionalización/cosificación es un fenómeno que se extiende al conjunto de la sociedad capitalista), algunos de los cuales es de importancia retomar aquí.

Así, la convivencia y/o conflictos prevalecientes en la familia del trabajador (donde la forma de expresividad de las emociones es un aspecto que indica de manera importante la presencia o ausencia de intimidad en las relaciones sociales en la familia), expresan el grado en que éste disfruta o no de una calidad de vida en el tiempo familiar. Y ello también sucede para con la calidad de vida del trabajador en el ámbito laboral, donde la convivencia y la sociabilidad expresiva con los demás, por mínima que sea, resulta un elemento fundamental para su calidad de vida en este ámbito.¹⁴

En consecuencia, en los últimos dos capítulos de la presente tesis, profundizaremos, entre otras cosas, en el conocimiento de las condiciones y elementos que intervienen en la constitución del grado de convivencia/conflicto de las relaciones sociales del trabajador en los ámbitos del trabajo y la familia, en un contexto general de inestabilidad laboral.

De la inestabilidad laboral, se originan diversos tipos de tensiones, problemáticas y vulnerabilidades para el trabajador, debido a que a través de la intermitencia y/o disminución de los ingresos salariales, las dificultades para elevar la calificación laboral, los cambios de compañeros de trabajo y las transformaciones en las relaciones familiares, la inestabilidad socava los ocho pilares básicos sobre los cuales se sostiene la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Tales problemáticas son manejadas con mayor o menor éxito por los trabajadores que las experimentan, y pueden estarse expresando a través de sus percepciones y acciones de tres maneras:

- (1) la inestabilidad como una situación en la que hay adaptación plena o resignación;
- (2) como una situación que debe ser rechazada y frente a la cual hay que luchar;
- (3) como una oscilación o comportamiento ambiguo hacia las dos posiciones anteriores.

¹⁴ Aunque Maturana hace una distinción tajante entre las relaciones sociales y las demás relaciones (reservando la convivencia humana únicamente para las primeras), en la presente investigación, el grado de convivencia del que están permeadas las relaciones sociales del trabajador en la familia y el trabajo, se conciben como extremos de un *continuum*.

Es decir, entre los trabajadores existen los adaptados a la inestabilidad, los que la rechazan, y los que se han adaptado sólo “a medias”.¹⁵

Los trabajadores del primer grupo interesan de particular manera al presente estudio, es decir, los que aceptan y se adaptan a la inestabilidad laboral y que con base en ello formulan ideas que justifican tal aceptación. Sin embargo, se incluyen también en el análisis los que rechazan la inestabilidad laboral ya sea parcial o tajantemente, ya que la comparación entre las tres posiciones resulta necesaria para comprender aspectos fundamentales de las circunstancias y percepciones de la inestabilidad.

De cualquier manera, más allá de que la inestabilidad laboral socava la construcción social trabajador/jefe proveedor, dado que en la sociedad contemporánea, el trabajo representa un eje fundamental de inclusión social y económica, los trabajadores que aceptan la inestabilidad laboral, como quiera que sea, viven tensiones derivadas de dicha inestabilidad.

En comparación con los trabajadores que rechazan la inestabilidad, las tensiones de los que la aceptan son menores al ser encubiertas o eludidas por la generación de aseveraciones y percepciones que justifican su situación (aliviando con ello las tensiones). A partir de la forma específica en que se da la adaptación a la inestabilidad laboral, así como de la forma en que se asimilan, desarrollan y emplean justificaciones de la aceptación de la misma, los trabajadores consolidan no sólo su propia posición desventajosa sino también la mayor ventaja de los trabajadores estables, en especial, de sus sectores más privilegiados, es decir, aquellos con mayor poder económico, político y cultural en el mundo obrero.

Pero la manera como se justifica la aceptación de la inestabilidad laboral, por parte de los mismos individuos que la viven, no ocurre en el vacío ni a partir del puro ingenio individual, pues ciertas percepciones tienen un poder de adormecimiento (de las tensiones), precisamente porque tienen propiedades adormecedoras en determinada circunstancia histórica y social. En este sentido, establecemos aquí el siguiente eje de nuestro objeto de estudio: *examinaremos cómo las formas de aceptación y justificación de la inestabilidad más estrechamente relacionadas con una concepción de la libertad, donde el individualismo¹⁶ es el valor predominante,*

¹⁵ La valoración de los problemas por parte de los trabajadores es muy diferente si la inestabilidad se refiere al conjunto de la historia laboral en general (es decir si es crónica) o si se restringe a un lapso corto vida del trabajador o a un empleo en particular. Retomaremos este asunto más adelante.

¹⁶ El individualismo –a diferencia de la individualidad– se refiere al relajamiento del lazo social comunitario y la primacía del interés privado, el cual puede devenir fácilmente en el vicio del egoísmo (Toqueville, 1973:466). En este sentido, la sociedad de mercado específicamente el mercado laboral, constituye una fuente que históricamente ha alimentado el individualismo. A su vez la individualidad (Heller, 1991) implica un estilo de construcción de la persona que no conduce a la primacía del interés privado y del egoísmo.

contribuyen a producir prácticas que refuerzan la propia inestabilidad que se transforma en un modo de vida.

Tal concepción se expresaría en la renuncia a determinados roles definidos en el trabajo y en la familia, y en el acomodamiento a las situaciones derivadas de la inestabilidad laboral, en aras de una falsa libertad que redundaría en términos de la familia en irresponsabilidades (el hombre desobligado) y en términos del trabajo en el falso supuesto de que forma parte de la libertad desplazarse libremente por los empleos que se quiera y durar en ellos el tiempo que se desee.

De esta manera, el individualismo de los trabajadores en el mercado de trabajo se expresaría como un envilecimiento de los lazos sociales en el trabajo y en la familia, así como una renuencia a consolidarlos (o sea, como el rechazo a la asunción de roles en estos dos ámbitos) y una inclinación a desplazarse libremente entre varios empleos. En efecto, contra una idea de la libertad que hace abstracción de las múltiples opciones de empleo posibles de elegir, aquí se sostiene que las percepciones socialmente formadas y las circunstancias concretas en que se presenta la inestabilidad, condicionan significativamente las acciones en el mercado de trabajo, que no se realizan sino en una libertad siempre parcialmente condicionada, pero también parcialmente controlable.

Si quedáramos solamente con el estudio del adormecimiento de las tensiones, al que nos referimos más arriba, limitaríamos la investigación a la simple constatación de las respuestas puramente reactivas a la inestabilidad laboral. Pero al introducir en la tesis las cuestiones relativas a las formas de aceptación y justificación de ésta, abrimos la posibilidad de enfocar las prácticas activas de los sujetos.

Partimos del supuesto de que con el crecimiento de la inestabilidad laboral, han nacido nuevas formas de justificarla, inclusive, por parte de los propios individuos que la padecen. En un contexto de auge de las políticas y doctrinas neoliberales, los valores de la libertad y el individualismo a ultranza pretenden imponerse gradualmente. Nos concentraremos en cómo sucede esto no tanto desde las acciones de los empresarios, el estado o los sindicatos, sino a partir de las situaciones, percepciones y acciones de los trabajadores inestables mismos.

Más allá del caso de los trabajadores mexicanos, los problemas de adaptación a la inestabilidad tienen plena actualidad hoy, a inicios del siglo XXI en diversos contextos. Simultáneo a la reestructuración económica y productiva, se ha dado un viraje a nivel del discurso público, desde el momento en que el tema de la disminución de las desigualdades ha sido sustituido por el de la incertidumbre (Castel, R., 1997; Beck, U., 1998; Marris, P., 1996). En particular, la inestabilidad en el empleo surge hoy como uno de los más importantes aspectos de la incertidumbre. Y si bien la connotación que se le da es diferente en Europa que en América Latina, la tarea de clarificar las consecuencias, expresiones y mecanismos de este cambio es igualmente imperioso aquí que allá.

Detrás de las rupturas en las imágenes de movilidad ascendente de los asalariados, se encuentran una serie de dislocamientos sociales y tensiones experimentadas por los trabajadores. Con la difusión de la flexibilidad laboral y los cambios en la familia, los roles en el trabajo y en la familia se hacen más cambiantes e indefinidos, razón por la cual los inestables se ven enfrentados a una tarea de constante construcción/destrucción activa de dichos roles.

Pero más que la asunción de roles difusos y cambiantes, lo que está en juego en la pregunta por la inestabilidad, es el sentido de integración a la sociedad. Por lo que la adaptación a lograr no es sólo la adaptación a la inestabilidad por sí misma, sino al mismo tiempo *la adaptación a roles difusos asumidos en función de una construcción social trabajador/jefe proveedor, también un tanto difusa, porque la posibilidad de su realización más plena ha sido socavada o anulada por la inestabilidad laboral.*

Evidentemente, con la inestabilidad laboral, la forma en que la integración de los individuos a la sociedad ha de llevarse a cabo, es replanteada, si no es que atacada para hacerla desaparecer como opción posible.

Así, en la perspectiva de una integración del trabajador a la sociedad vía el mercado de trabajo, la inestabilidad laboral se entiende como una serie de actos de compra/venta y separaciones de empleo realizadas según el libre arbitrio de los trabajadores o los empleadores, actos en los que tiende a ignorarse el desequilibrio estructural subyacente a la relación capital y trabajo, así como se ignora también el hecho de que el interés del trabajador está estrechamente unido al interés de su familia.

En contraste, en la perspectiva de una integración del trabajador a la sociedad a través de la construcción social trabajador/jefe proveedor, la inestabilidad laboral es exactamente lo contrario a una integración a la sociedad; es una forma de

marginar o excluir al trabajador quien la padece, de los beneficios socioeconómicos que el núcleo más próspero de ésta produce. Cada acto de compra/venta y separación de empleo, es reflejo de una lucha del trabajador por reposicionarse a sí mismo y a su familia, en una serie de arreglos sociales familia/trabajo que posibiliten la consolidación económica y social deseada en la lógica de la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Los trabajadores inestables con hijos y esposa, pueden suspender temporalmente los esfuerzos por integrarse a la sociedad vía la construcción social trabajador/jefe proveedor, al optar por que su familia nuclear resida junto con la familia de ascendencia de él o de su cónyuge, lo que impide hasta cierto punto, que la marginación con respecto a la sociedad se convierta en exclusión, o que la vulnerabilidad devenga en una caída hacia un estrato obrero más bajo.

Sin embargo, la vulnerabilidad y la marginación no son términos indistintos. Para los objetivos propuestos en la presente investigación, *la vulnerabilidad es una situación en la que existe una posibilidad objetiva de marginación o exclusión respecto del núcleo socioeconómico de la sociedad, que en los trabajadores inestables de los sectores populares, tiende a darse predominantemente a través de un debilitamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor*. En este sentido, puede decirse que la coresidencia y convivencia cotidiana de la familia nuclear del trabajador y la familia extensa (del mismo o de su cónyuge), es una situación para el trabajador vulnerable, porque existe una relativa distancia respecto de la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Para el inestable, orientar las acciones en torno a la construcción social trabajador/jefe proveedor, significa sostener la esperanza de poder integrarse e integrar a su familia de procreación, a un eje tan fundamental en la sociedad contemporánea como es el trabajo, y con ello también, la esperanza de integrarse a la sociedad en general.

Así, lo económico, y específicamente el salario, aparece en el sentido común como el factor clave que da sentido a la integración a la sociedad contemporánea.¹⁷ Sin embargo, desde un punto de vista más analítico, y específicamente desde los planteamientos de la sociología económica, el salario viene siendo una expresión particular de una trama de relaciones sociales y materiales.

¹⁷ Por ello no es gratuito que hoy en día, para el discurso público, la principal marginación es la económica, lo cual no deja de tener su propia connotación ideológica al ignorar que la marginación también se da en otras dimensiones, mismas que pueden acumularse en una misma persona o grupo social. En la presente tesis, el tema de las dimensiones de la marginación se aborda en el apartado 1.3.

De hecho, en la construcción social del trabajador/jefe proveedor, el salario viene siendo el vínculo básico entre el ámbito laboral y el ámbito familiar; es la base económica fundamental sobre la cual se constituyen específicas relaciones del trabajador en los ámbitos del trabajo y la familia.

Ahora bien, en el marco de este planteamiento general y en relación al objeto de estudio de la presente tesis, el salario es analizado desde dos puntos de vista:

1. El salario visto como recurso empleado para defender la construcción social trabajador/jefe proveedor.
2. El salario visto como la expresión de una circunstancia y una posición parcialmente generada por las mismas acciones del inestable y parcialmente producida por las estructuras culturales y socioeconómicas impuestas por el contexto histórico en que dicho trabajador se inserta.

En la presente tesis el salario y la calificación, son considerados en relación con la inestabilidad laboral, tanto resultantes como recursos. En cuanto recursos, el salario y la calificación son empleados por los trabajadores para enfrentar la amenaza de vulnerabilidad que la inestabilidad representa para su involucramiento más pleno en las acciones orientadas hacia la construcción social trabajador/jefe proveedor. Y en cuanto resultantes, el salario y la calificación son la cristalización de una serie de esfuerzos pasados que los trabajadores despliegan en circunstancias sociomateriales y culturales concretas.

Sin embargo, el salario y la calificación, conceptuados en el marco teórico donde la construcción social trabajador/jefe proveedor juega un papel relevante, tienen forzosamente que ser diferentes, sobre todo cuando el salario juega un papel más destacado, pues por el modo en que es empleado por los trabajadores mexicanos adultos en su vida cotidiana, representa un centro vinculador entre los ámbitos de la familia y el trabajo. Así, en la mencionada construcción social, la calificación no puede tener un lugar tan prominente como la que ocupa el salario.

Por tanto, el peso e importancia específica atribuida a la calificación del trabajo en la presente tesis, se deriva de dos hechos que merecen ser tenidos en cuenta al momento de analizar las condiciones de trabajo y aspiraciones de los trabajadores inestables:

1. Las calificaciones laborales constituyen, junto con el status y el orgullo de lo que se hace en el trabajo, un aspecto fundamental de los anhelos inherentes al ejercicio del rol de proveedor

-
2. Así como en la sociedad contemporánea la escuela es considerada como una vía privilegiada para mejorar el nivel de vida económica, de manera semejante, en el ámbito más específico del trabajo, el cultivo de la calificación es considerada como una vía para elevar el salario. A su vez, los objetivos de elevación de la calificación y el salario, pueden estar íntimamente relacionados al objetivo más general, de consolidar la construcción social trabajador/jefe proveedor para poder integrarse de manera más plena a la sociedad.
 3. En el caso de los trabajadores inestables, el cultivo de la calificación enfrenta una peculiar situación: puede ser especialmente difícil de lograrse dada la misma inestabilidad, pero por otro lado, de principio, la inestabilidad tampoco representa un impedimento total para continuar cultivando las calificaciones.

De aquí que en la presente tesis, el interés por la calificación del trabajo se fundamente en que el cultivo de la calificación, no es algo absolutamente imposible de realizarse en los trabajadores inestables, y que incluso, en determinados inestables, bien puede ser un objetivo ligado al objetivo más general de consolidar la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Tanto los aumentos en la calificación como en el salario, desde el momento en que son empleados para consolidar o evitar la destrucción de la construcción social trabajador/jefe proveedor, pasan a formar una plataforma fundamental para la constitución de un “deber ser” de las relaciones del trabajador con su familia y sus semejantes en el trabajo (es decir, con sus compañeros y jefes). Por ello mismo, los altibajos o interrupciones ocurridas en el salario de los inestables, no son de ninguna manera sucesos ajenos a las aspiraciones de los trabajadores, de integrarse a la sociedad a través de su correcto desempeño en la construcción social trabajador/jefe proveedor.

En términos teóricos, esto significa que cuando tal construcción social está verdaderamente internalizada en los inestables, los sucesos en torno a la calificación y el salario, influyen de manera importante en el sentido de eficiencia con que se adaptan e integran a la sociedad, en un contexto de inestabilidad laboral.

En la sociedad moderna, la conjunción de los roles de proveedor, de padre, de jefe de familia y de trabajador con salario y calificaciones ascendentes, es algo ampliamente aceptado. Inclusive, no sería muy aventurado afirmar que para un importante número de familias en México, es obligatoria la existencia de un varón que cumpla responsablemente las obligaciones correspondientes a éstos papeles y obligaciones.

En cierta forma, el crecimiento de la industria en México en décadas pasadas, brindó las condiciones económicas, sociales y culturales necesarias para que generaciones enteras de trabajadores varones formaran sus familias conjuntando dichas funciones. Así, para los trabajadores beneficiarios del desarrollo industrializador, el progresivo aumento salarial (contractual o por otras vías) era algo que corría parejo a la formación y consolidación de sus familias, a su rol de proveedores y la elevación de los salarios y las calificaciones. En los años 80's y 90's asistimos a una descomposición de esta lógica, específicamente, a un debilitamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor, y en la que ante la inestabilidad laboral, los vínculos entre trabajo y familia tienden a reformularse, en especial, los roles de proveedor y de trabajador.

Ante el desdibujamiento del rol de trabajador, favorecido, entre otras cosas, por la paulatina desaparición de los escalafones propios de los empleos protegidos, los trabajadores inestables vivencian de diversas maneras la pérdida de tres componentes esenciales del rol de trabajador: el status, el orgullo en el trabajo y las calificaciones¹⁸

La Ciudad de México y sus áreas circunvecinas, (zona metropolitana), representa un lugar formidable para el estudio de dichos cambios. En los últimos veinte años, ésta región del país ha experimentado un importante proceso de desindustrialización (Garza, G., 1988: 188), en el que un buen número de empresas grandes y medianas han quebrado, reubicado sus instalaciones o reestructurado su producción.

En dicho proceso de desindustrialización, los empleos asalariados en este sector al mismo tiempo que han disminuido, han tendido a polarizarse en cuanto a salarios (Pacheco, 2002), e inclusive a dejar de ser opción frente a trabajos no asalariados (*Ibidem*), contexto que ha propiciado que los escasos empleos privilegiados ocupados por los obreros ganadores durante la ampliación de la desigualdad en la década 1991-2000, se conviertan en auténticos refugios, mientras que para un sector mayoritario de trabajadores, se reducen las posibilidades de acceder a tales empleos privilegiados, y con ello, de integrarse a la sociedad vía la construcción social trabajador/jefe proveedor.

¹⁸ Para las consideraciones teóricas de más detalle a este respecto, el lector puede remitirse al apartado 2.4 de la tesis.

El cada vez mayor distanciamiento de la gran mayoría de los obreros con respecto a los empleos estables protegidos¹⁹ en la industria, será en la presente tesis analizado en cuatro estratos/figura de trabajadores:

1. Estrato 1. Los trabajadores estables en Empleo Protegido.
2. Estrato 2. Los trabajadores expulsados del Empleo Protegido.
3. Estrato 3. Los trabajadores inestables adaptados.
4. Estrato 4. Los trabajadores en infrasobrevivencia.

Así, por un lado, para los trabajadores de las empresas más dinámicas y ligadas al mercado internacional, sus empleos protegidos hacen la función de verdaderas trincheras, en donde lo más importante es conservarlos, a veces incluso, a costa de su dignidad como trabajadores.²⁰ Y por otro lado, los cientos de miles de trabajadores que no logran durar más de 3 o 4 años en un empleo, han visto cada vez más disminuidas las esperanzas de insertarse a un empleo protegido.

En el proceso de hacer soportables o manejables las tensiones de rol que se derivan de la inestabilidad laboral, los inestables despliegan esfuerzos por encubrir, eludir o abandonar dichas tensiones a través de la elaboración de específicas ideas y lógicas de acción.

Con los planteamientos previos se pretende ir más allá de las concepciones que consideran la inestabilidad como un resultado de la reestructuración económica que vive nuestro país (es decir a nivel macro) ya que se busca verla como una situación que recibe diversos grados de aceptación y de refuerzo por las propias creencias y prácticas de los trabajadores mismos que la padecen (es decir a nivel micro).

¹⁹ Llamamos empleo protegido a aquellos que alcanzan para cubrir necesidades básicas y otras adicionales, y cuentan con todas las prestaciones sociales que otorga la Ley (además de otras adicionales).

²⁰ Así por ejemplo, uno de los trabajadores entrevistados en el curso de la realización de la presente tesis, lleva casi treinta años trabajando en la empresa Bimbo ejecutando tareas monótonas (vigilar y operar máquinas, entre otras), lo cual ha repercutido en su sentimiento de valía como persona; así, al final de la entrevista lamentó carecer, en sus propias palabras, *de chispa* en su trato con los demás.

PREGUNTAS, HIPÓTESIS Y CONSIDERACIONES OPERATIVAS

Las preguntas e hipótesis que orientarán las indagaciones a lo largo de la tesis serán:

PREGUNTA PRINCIPAL:

¿Cómo los trabajadores inestables perciben y actúan ante las problemáticas y vulnerabilidades inscritas en su situación laboral, a manera de aceptarlas o rechazarlas?

PREGUNTAS ESPECÍFICAS:

¿Cómo el rol de trabajador con salarios y calificación ascendentes, y el rol de jefe proveedor económico, componentes esenciales de una construcción e integración social en la sociedad contemporánea, se reformulan ante situaciones de inestabilidad laboral?

¿Cómo en la reformulación de dichos roles, intervienen las concepciones de libertad e individualismo egoísta, entendidos como la renuncia a cumplir con determinadas obligaciones en el trabajo y en la familia, y el libre desplazamiento entre empleos en el mercado de trabajo?

¿Qué percepciones y acciones toman los trabajadores pertenecientes a diferentes estratos/figura ante: a) las intermitencias de salario y las dificultades para elevar la calificación y, b) los roles en el trabajo y en la familia, y el desarrollo individual?

HIPÓTESIS

Para responder a tales preguntas, se han planteado las siguientes hipótesis:

- La inestabilidad laboral actual está provocando cambios en las relaciones sociales del trabajador en la familia y el trabajo, mismos que se manifiestan y son analizables en la región noreste de la ZMCM.
- En ciertas condiciones, la inestabilidad laboral implica reformulaciones a la construcción social trabajador/jefe proveedor.
- Las posiciones de aceptación/rechazo ante la inestabilidad laboral, son principalmente formadas por, en primer lugar, las características sociodemográficas

-
- (específicamente, edad, sexo, estrato obrero y etapa de la familia nuclear del trabajador); en segundo lugar, por los acontecimientos vitales en la familia y el trabajo vividos en el pasado; y en tercer lugar, por la forma como las disposiciones se proyectan hacia el futuro en forma de percepciones de un orden social deseable, que en los trabajadores de los sectores populares, tiene como principal referente la construcción social trabajador/jefe proveedor.
 - Cuando relacionados con la inestabilidad laboral, se dan cambios en la construcción social trabajador/jefe proveedor, éstos afectan en varios sentidos a la relación del trabajador con los hijos, la esposa, los compañeros y jefes de trabajo.
 - Una de las expresiones más negativas de la inestabilidad laboral, es el de confundirla con la práctica de una libertad, que en el fondo es egoísta y socavadora de la cohesión social en la familia y el trabajo.

Considerando que la contextualización de nuestro objeto de estudio, se reflexiona en relación con el panorama más amplio del empleo y la reestructuración productiva en México y el mundo, resulta pertinente prevenir al lector contra una lectura demasiado amplia de la inestabilidad laboral aquí analizada, pues las características de la población trabajadora que nos interesa de especial manera, a saber, los obreros inestables pertenecientes al sector urbano popular de la sociedad mexicana, impone un peculiar enfoque y forma de abordaje de la inestabilidad laboral.

Los obreros urbanos de los sectores populares –que incluyen desde los que luchan por su sobrevivencia cotidiana hasta los que, ocupando empleos estables protegidos, se mezclan más o menos borrosamente con los sectores medios–, vivencian la inestabilidad laboral y los dilemas que de allí se desprenden para su persona y su familia, de manera distinta y distintiva, por estar presente en ellos tres rasgos centrales.²¹

- a) Trabajan en empleos de industria, que en nuestra sociedad son generalmente considerados empleos de “jodidos”.
- b) Realizan en su trabajo un esfuerzo físico que raya en el cansancio y que, en el extremo, afecta la salud.

²¹ Tres rasgos que están presentes en los sectores medios sólo de forma marginal y más residual. En lo que toca a los 17 trabajadores miembros de la muestra intencional, que sirvió para el análisis de datos desarrollada en la segunda parte de la tesis, casi todos tienen los tres rasgos mencionados.

-
- c) Obtienen un salario que no les alcanza para poder consumir los bienes y servicios que suelen comprar los sectores medios, y que brindan un estilo de vida que integran más plenamente a éstos últimos a la sociedad de consumo.²²

Estos rasgos permean considerablemente sus percepciones y acciones ante la inestabilidad laboral, y en especial, lo que ellos sienten que se pone en juego en sus personas y sus familias cuando aceptan o rechazan la inestabilidad, o sea, a la formación de sus expectativas de mejora y lo que interviene sobre las mismas.

Esto implica también, que entre los obreros inestables hay rasgos que son generalizables a los sectores medios, pero hay otros que no. Al respecto, vale aclarar que no es nuestro propósito aquí hacer una comparación amplia y sistemática de la inestabilidad laboral entre los diferentes sectores económicos de la sociedad, pues el eje de nuestras reflexiones recae principalmente en los trabajadores de los sectores urbano populares, por lo que las diferentes referencias que a lo largo de la tesis se hacen a los sectores medios, es en cuanto a los trabajadores de industria estables en empleos privilegiados, y que son con quienes comparamos a los inestables. Estos trabajadores de industria, más cercanos a los sectores medios (y que cuentan con la base económica para poder aproximar más sus acciones en torno a la construcción social trabajador/jefe proveedor), sirvieron de referencia para la indagación sobre las acciones y las expectativas de mejora de los trabajadores inestables de estratos inferiores.²³

²² En este sentido, los trabajadores aquí considerados son, en los términos de Bauman, “consumidores defectuosos” (Bauman, 2003). Estos trabajadores y sus familias, cuando en sus momentos de ocio acuden al centro de la ciudad de compras, son predominantemente vouyeristas, pues adquieren sólo lo necesario para su sostenimiento y uno que otro pequeño “lujo”, que tiene el propósito de ser exhibido ante ciertos otros, o el más sencillo objetivo de sentir que se puede tener cierta comodidad en la vida cotidiana.

²³ Al concentrarnos en los trabajadores inestables de *estratos inferiores*, estamos excluyendo a su vez, a los trabajadores inestables en el *estrato superior de los sectores populares*. De acuerdo a nuestras indagaciones, es altamente plausible que los trabajadores que trabajan para varias diferentes empresas (y que acuden físicamente a ellas para cubrir emergencias o trabajos especiales), cabe suponer que pertenecen a un estrato superior al estrato más alto aquí considerado (es decir, al estrato superior de los sectores populares). Dicha plausibilidad se basa en primer lugar, en que muchas empresas suelen contratar a trabajadores especializados y de emergencia a través de la subcontratación de otra empresa, que es para la que trabajan verdaderamente y por ende, estos aparentes inestables son trabajadores estables de clase media. En segundo lugar, las empresas prefieren para los trabajos urgentes y especializados a personas jóvenes (que por las razones que se expondrán más adelante, están fuera de nuestra muestra intencional), capaces de desplazarse más rápidamente y con estudios profesionales. Y en tercer lugar, de acuerdo con nuestros datos, tales trabajadores son escasísimos y muy difíciles de detectar en las colonias populares en donde se extrajo la muestra intencional.

Para ilustrar la gran diferencia entre la vivencia de la inestabilidad laboral en los sectores populares y en los sectores medios, cabe mencionar la importante división en la bibliografía actualmente existente entre por un lado, la que hace referencia a los inestables circulando en el mercado de trabajo precario (p.e. Cariola, 1997, Lacabana, 1997), y por el otro lado, la bibliografía que alude a los inestables que se esfuerzan más por construir un proyecto y estilo de vida que por sobrevivir (Hörning, 1995; Offe, 1988).

Pero hay otro aspecto por el cual es más importante aún remarcar las diferencias en las vivencias de la inestabilidad laboral entre los sectores populares y los sectores medios, que es el de prevenirnos contra la tentación de imponer, tanto en la exploración como en el análisis de las percepciones y acciones de los inestables de los sectores populares, los parámetros propios de los sectores medios, y que los populares no emplean sino de forma parcial. Esto importa no tanto para profundizar en el conocimiento del estrato fronterizo entre ambos, sino en cuanto metodología, para mantener la vigilancia epistemológica de la que habla Bourdieu (1988), y a la que también autores Goldmann (1981) y Lukács (1969) apelan cada quien a su manera, al momento de analizar a los obreros de los sectores populares, con el propósito de ganar objetividad en el análisis.

Sin embargo, la reflexión objetiva de las situaciones de inestabilidad laboral, persigue no tanto las clasificaciones que se hacen del mundo para contemplarlas y aceptarlas pasivamente como si fueran productos cosificados de la sociedad (Lucaks, 1969), sino por el contrario, para deliberar e involucrarse activamente en la resolución creativa de los problemas que surgen al interior de las mismas. Como diría John Dewey:

“La teoría pragmática de la inteligencia significa que la función de la mente es proyectar fines nuevos y más complejos –liberar a la experiencia de la rutina y el capricho. La lección pragmática es esta: el uso de la inteligencia para liberar y liberalizar la acción, y no para el cumplimiento de propósitos ya establecidos en el mecanismo corporal o en el estado de la sociedad” (citado en Joas, 1998: 97-98).

CONSIDERACIONES OPERATIVAS

En la presente tesis, la mayor parte de la información en la cual se basan los análisis de datos empíricos, se recopiló a través de tres técnicas: el cuestionario filtro, las entrevistas semiestructuradas y las observaciones etnográficas, mismas que tuvieron como principal foco de aplicación, a obreros seleccionados que residen en colonias populares cercanas a zonas industriales de la región noreste de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México.²⁴

Los cuestionarios filtro, junto con los criterios de selección de los candidatos a entrevistar, sirvieron para formar la muestra intencional de diecisiete trabajadores, a quienes se les aplicó treinta entrevistas semiestructuradas, distribuidas en tres rondas de visitas a sus hogares, durante las cuales también se pudo recabar también información etnográfica.

A su vez, parte importante de los diferentes tipos de información en que se basan los análisis de datos empíricos de la tesis, fueron organizados en los cuadros, listas, gráficas, resúmenes, etc., que se exponen tanto en el cuerpo de la investigación como en los anexos, y de cuyo panorama da cuenta el segundo índice (ver p. 6).

CAPITULADO

La tesis se divide en dos partes, la primera (capítulos uno a cuatro) más predominantemente teórica que la segunda (capítulos cinco a ocho).

En el capítulo uno, llamado *Inestabilidad y resistencia obrera*, se analiza cómo el ascenso y descenso de la estabilidad laboral durante el periodo de posguerra, creó en las clases medias y las potencialmente medias, o sea en los obreros, mayores expectativas de mejora de sus condiciones de vida, mismas que en la actualidad se encuentran en proceso de reformulación. En este sentido, el análisis molecular de las percepciones y acciones de aceptación/resistencia desarrolladas en la vida cotidiana de una determinada región, representa un campo fértil insuficientemente explorado. En consecuencia, se propone una división de los trabajadores inestables en cuatro estratos, así como la consideración de las necesidades que se forman a través de los acontecimientos cruciales de su vida laboral y familiar.

²⁴ Por razones de espacio, en las presentes líneas, nos limitamos a exponer sólo manera resumida, la estrategia general en la cual las técnicas de recopilación de datos fueron empleadas. Para mayores detalles sobre el diseño y aplicación de las técnicas de trabajo de campo, el lector puede consultar el apartado 4.1 y el primer informe en el anexo 2.

Así, en este primer capítulo se analizan las diferentes implicaciones que la inestabilidad laboral conlleva para la integración de los trabajadores a la sociedad, y específicamente, a la construcción social trabajador/jefe proveedor, donde juegan un papel fundamental la reformulación y disminución de las promesas de estabilidad laboral en empleos protegidos de industria, la ampliación de la desigualdad de los empleos en este sector, la heterogenización de las situaciones de trabajo, la fragmentación de las luchas obreras y la difusión del individualismo en los ámbitos de la producción fabril, el consumo y en la sociedad en general.

A partir de lo anterior es que se resalta la importancia de estudiar las situaciones de inestabilidad desde un enfoque microsocioal, donde se tomen en cuenta los momentos y la manera como los trabajadores de cuatro diferentes estratos/figura formulan sus propias problemáticas ante la inestabilidad laboral, lo cual realizan a partir de los acontecimientos vitales de su vida familiar y laboral, de la manera en que la vulnerabilidad es percibida como una marginación socioeconómica caracterizada por el debilitamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor, y de la multiplicidad de arreglos sociales que los trabajadores tienen establecidos en estos dos ámbitos, los cuales a su vez ellos mismos pueden modificar en determinado sentido a través de sus acciones.

En el capítulo dos, intitulado *Flexibilidad numérica, cambios en la familia y nuevas formas de individuación de los trabajadores*, el estudio de las acciones y percepciones ante la inestabilidad y el debilitamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor, se abordan también a partir tanto del contexto más amplio como desde la propuesta de análisis microsocioal, pero ambos bajo una perspectiva diferente. En este segundo capítulo, en cuanto al contexto más amplio, se pone el énfasis en la fragmentación de las luchas obreras impulsada por la flexibilidad numérica y el individualismo abstracto, así como en los cambios en la familia

Y en cuanto a la propuesta de análisis microsocioal, se argumenta que los procesos de individualización en la sociedad contemporánea, si bien por un lado exacerban la ideología del individualismo y del libre mercado, por otro lado abren oportunidades para que los trabajadores inestables, a través de su vida y en la aspiración de consolidar su rol de trabajadores, acumulen aprendizajes de resistencia, adquiriendo tanto conocimientos como habilidades de acción, al interior de las estructuras socioeconómicas que caracterizan al o los mercados de trabajo subyacentes en la estructura industrial prevaleciente en la región donde suelen ocupar sus empleos.

En el capítulo tres, denominado *Aproximaciones analíticas al estudio de la inestabilidad laboral y los roles sociales*, se fundamentan teóricamente los conceptos de rol social y reglas de acción, como herramientas para la identificación y análisis de posiciones ante la inestabilidad laboral. En consecuencia, en las indagaciones sobre las problemáticas que el inestable enfrenta ante los cambios en el rol de trabajador y en el rol de jefe proveedor, sobresalen los siguientes dilemas relacionados con las reglas de acción:

- * Si la/el cónyuge trabaja o no.
- * Si los hijos trabajan, estudian o ambas cosas a la vez.
- * Si el trabajador inestable se quedará más tiempo en casa o no.
- * Si el inestable recibe ayuda, cómo y de parte de quiénes.
- * Si se cultiva o no la calificación del trabajo y/o el status.
- * Si el trabajo se prefiere por cuenta propia o como subordinado

En el capítulo cuatro, *Técnicas de obtención de datos, estrategias metodológicas y características del contexto y de los trabajadores*, se presentan las estrategias metodológicas, de recopilación y análisis de datos de campo, las características generales de los trabajadores entrevistados, así como el contexto económico y de mercado de trabajo de las tres principales subregiones del noreste de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, lugar donde los individuos estudiados suelen ocupar con mayor frecuencia sus empleos. También se exponen aquí los criterios para la selección de la muestra intencional de diecisiete trabajadores, con base en la cual se realizaron las entrevistas semiestructuradas y las observaciones etnográficas.

En el capítulo cinco, *Las interrupciones y pérdidas de los ingresos salariales*, se identifican y analizan los recursos con que los trabajadores cuentan para amortiguar los efectos negativos de la inestabilidad laboral, destacándose de entre éstos, el conocimiento del mercado de trabajo y los apoyos de la familia de ascendencia. Asimismo, se aborda el estudio de los procesos existentes en la familia y el trabajo, que conducen al rechazo o aceptación de la inestabilidad laboral, así como los condicionantes objetivos y subjetivos que intervienen en las variaciones salariales, es decir, en la movilidad entre estratos.

En el capítulo seis, *Las reformulaciones del rol de trabajador*, se aborda el estudio detallado de cómo los tres componentes del rol de trabajador, a saber; la calificación del trabajo, el status y el orgullo en el trabajo, se modifican en diversos grados y sentidos. Se examina también el papel activo o pasivo que los trabajadores inestables tienen en dicho proceso de cambio, a partir del conocimiento de los acontecimientos vitales por los que han atravesado a través de su vida laboral y familiar, y de sus características sociodemográficas, incluyendo el estrato/figura obrera a que pertenecen.

El capítulo siete, *La vulnerabilidad social en el trabajo*, está dedicado a examinar las diversas resistencias que los trabajadores inestables despliegan ante ambientes de trabajo hostiles, en los que existe poco o nulo espacio para cultivar una convivencia y una sociabilidad expresivas, dado el predominio del carácter instrumental del trabajo (que se expresa en las actividades físicas extenuantes), del trato despectivo o despótico de los jefes y lo reducido de las oportunidades para establecer relaciones de solidaridad relativamente amplias con los compañeros de trabajo.

En el capítulo ocho, *Las reformulaciones en el rol de jefe proveedor y en la convivencia familiar*, se destacan las diferentes formas en que los inestables vivencian y enfrentan las deficiencias en el desempeño de su rol de jefes proveedores, así como las formas de convivencia o conflicto en la relación del inestable con su familia. En consecuencia, se exponen las circunstancias y formas concretas en que enfrentan los dilemas que implican el poner o no a trabajar a los hijos y la esposa (sea en un negocio familiar o en un trabajo asalariado subordinado fuera de casa), el tener más tiempo disponible en los momentos de desempleo o cuando trabajan a tiempo parcial, así como las diversas posibles salidas que los trabajadores inestables perciben como solución a una responsabilidad, experimentada en general, como una excesiva e insoportable carga.

Primera parte

Marco teórico conceptual

CAPITULO I

Inestabilidad laboral y resistencia obrera

1. El advenimiento de la inestabilidad y su legitimación

La noción de inestabilidad en el trabajo nace hacia 1830 en Inglaterra, cuando ante la expansión del mercado y la competencia, los administradores del capital comenzaron a tomar como una de sus principales estrategias, la de concentrar en un solo lugar físico a varios trabajadores en horarios fijos. Independientemente de las ventajas que representó para el capital esta forma básica de organización industrial, el caso es que su difusión a todo el mundo fue acompañada de una creciente disciplinización de la fuerza de trabajo (Thompson, E. P., 1984).

Hacia mediados del siglo XX, la producción de mercancías en masa, basada en las prácticas de fabricación fordista,²⁵ alcanza su punto culmine (Womack, 1985: 28). Pero los impactos del fordismo no se limitan a las fábricas, pues en los diversos ámbitos del no trabajo, hace presencia también una organización de actividades diferente con respecto a épocas anteriores, y que en buena medida son influenciadas por las formas de organización de la producción en las fábricas, de tal manera que se ha llegado a hablar de un modo de vida fordista (Myles, 1992). En efecto, con el fordismo, la organización de la vida en ocho horas de trabajo diario y un día de descanso semanal, se constituyó como el estándar legal y práctico a partir del cual se valoraron muchas otras cosas; por ejemplo, diversos aspectos de la planeación estatal, de la producción empresarial y de las actividades en el hogar. Asimismo, la asalarización tendió a identificarse con el trabajo.

Tales procesos incidieron en la estabilidad en el trabajo, misma que se fue constituyendo a lo largo de los años, como un medio adicional para introducir rutina y certidumbre a la vida. En particular, la reglamentación y gobierno sobre las actividades de trabajo llegaron a adquirir un alto grado de sofisticación en muchos lugares, sobre todo en las grandes empresas más competitivas o las burocracias estatales más grandes. La sofisticación se acompañó de mecanismos perdurables, estableciendo así un encuadramiento de las actividades fabriles, que sirvió de plataforma para que la estabilidad en el trabajo se constituyera un eje central de la lucha obrera y un campo privilegiado de la negociación con los empresarios, muchos de los cuales concedieron contratos estables a sus trabajadores. Aunque el grado de abarcabilidad del fenómeno no fuera total, de todos modos la estabilidad deviene un referente obligado de las aspiraciones de los obreros.

²⁵ Según Larry Hirschhorn (1987: 27-29) el principio de fabricación fabril fordista, caracterizado por el montaje basado en el empleo de la cinta transportadora, adoptó diferentes formas al extenderse a diversas fábricas e industrias después de la II Guerra Mundial. No obstante tales cambios, la esencia de dicho principio (montaje a través de una banda transportadora) permaneció inalterada.

No es sino en el período más reciente, es decir a partir de la reestructuración productiva surgida como respuesta a las crisis económicas mundiales (véase a este respecto O'Connor, 1981: 109; ó De la Garza, 1993: 9, entre otros), que se introduce la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, misma que se constituye en una de las principales características del cambio en las relaciones laborales. Este cambio afecta a cientos de miles de empresas y de trabajadores en todo el mundo, trayendo también un amplio abanico de consecuencias tanto para el sistema productivo en general como para la vida de los trabajadores: se reintroduce la tendencia a la inestabilidad, logrando consolidarse en unos contextos más que otros, y adquiriendo no obstante un carácter de moda, o meta a lograr para eficientar —según la ideología empresarial—, el proceso productivo.

Las acciones empresariales de flexibilización de la fuerza de trabajo, pueden clasificarse en interna o funcional y externa (Auer, 1994: 7; Buechtemann, 1991: 3, Standing, 1990).

- la primera concierne a los cambios en los procesos productivos de la empresa, de modo que la fuerza de trabajo se ve afectada no en cuanto a su estancia o no estancia en el empleo, sino en diversos aspectos de sus condiciones laborales como la mayor polivalencia de las tareas, la rotación entre puestos, la intensificación del trabajo, etc.
- en la segunda, en vez de efectuar los cambios en base al número de trabajadores disponibles, como en el caso anterior, la empresa recurre a la contratación y despido según lo exijan las circunstancias económicas y de mercado.

La inestabilidad laboral es, en parte, resultado de la flexibilidad externa, la cual puede darse por la innovación tecnológica, dificultades económicas de la empresa, conflictos, entre muchas otras causas.

Aunque diversas formas de inestabilidad laboral han prevalecido desde hace mucho tiempo, no es sino recientemente que éstas se han extendido a niveles antes insospechados. Actualmente se observa en varios países del mundo una tendencia a la disminución del número de empleos de tiempo completo y duración indeterminada (como se dice comúnmente en México, de planta o base), mientras que los empleos inestables y precarios, han tendido a crecer y diversificarse (OIT, 2004; Standing, 1990: 2; Gunter & Van Der Hoeven, 2004; Neffa, 1994: 10-11, Kapsos, 2004).

El problema no sólo consiste en que el número de trabajadores inestables haya crecido en todos los sectores de la economía (primario, secundario y terciario), constituyéndose una gran “periferia” precaria, sino que cada vez más trabajadores estables se desestabilizan (Castel, 1997). O sea, la extensión de la inestabilidad laboral y la consecuente precarización del trabajo, afecta tanto a los trabajadores de

por sí vulnerables antes de las crisis mencionadas (que antecedieron la reestructuración productiva) como a los una vez considerados obreros privilegiados. Esto significa que el crecimiento de la inestabilidad laboral es un proceso que se encuentra inscrito en el corazón mismo de la dinámica del nuevo patrón de acumulación de capital (*Ibidem*).

Dada la creciente importancia que ha adquirido en los últimos años, la inestabilidad laboral ha devenido cada vez más en objeto tanto de debate académico como de lucha política, en donde diferentes actores sociales intentan imponer sus propios particulares intereses y significados. De esta manera, las visiones acerca de cómo la inestabilidad laboral ha afectado a los trabajadores son múltiples, pues están orientadas por marcos teóricos y nociones de sentido común diferentes, así como por las particulares situaciones observadas.

Considerada ante la estabilidad,²⁶ la inestabilidad laboral es fundamentalmente una situación que implica intermitencia de ingresos y de permanencia en los puestos de trabajo. Lo mismo sucede con la calificación: entre menor sea la continuidad del ejercicio de determinadas tareas o actividades, menor será el cultivo de éstas. Sin embargo, a diferencia de los países primermundistas, en América Latina y en México la dicotomía estabilidad–inestabilidad no se impuso de forma tan clara, sobre todo en las empresas menos dinámicas económicamente, donde las formas de producción incorporaban de variadas maneras procesos artesanales y unidades familiares. Tanto en el polo económico próspero (integrado por las grandes empresas), como en el polo económico precario (compuesto en su mayoría por pequeñas empresas), el fordismo era un punto de referencia obligado en las metas de progreso económico.

A lo largo de los años, detrás del aparente desarrollo industrializador latinoamericano, y especialmente en México, la polarización de la industria no

²⁶ A reserva de definiciones más elaboradas que se presentarán a lo largo de la tesis, para los fines inmediatos, entendemos la estabilidad como la ocupación de un empleo y la obtención de un ingreso económico seguro durante varios años.

sólo persistió, sino que se acrecentó, especialmente con la crisis económica de los años ochenta. En el sector próspero, el fordismo comenzó a ser cuestionado y reformulado en la práctica a iniciativa de los empresarios, con lo cual la dicotomía estabilidad-inestabilidad, después de algún tiempo de permanecer inalterable,²⁷ se convierte en un “concepto debatible” (Hillary, 1995) en medio de las luchas y negociaciones en torno a la reestructuración productiva.

Evidentemente, por más que los empresarios subrayen las bondades de la flexibilidad, y muchas veces implícitamente de la inestabilidad, (logrando con ello que los matices con que se presentan la estabilidad *vr.* la inestabilidad sean más variados que antes), a los trabajadores no les conviene el nuevo giro conceptual y práctico llevado a cabo por los empresarios.

En efecto, las intermitencias en los ingresos, en la permanencia en los puestos de trabajo y las dificultades para cultivar la calificación, representan tres características a partir de las cuales la situación de los trabajadores inestables deviene problemática. Y el que los trabajadores definan su propia situación como tal (es decir problemática o difícil), es crucial para poder comenzar a indagar más sobre los factores que median entre una u otra posición, es decir, entre el estar o no de acuerdo con su situación de inestabilidad laboral.

Obviamente, los trabajadores que se han beneficiado de la lógica asalariada (al ocupar empleos protegidos; o sea, con buen salario, prestaciones y seguridad en el empleo), estarán de acuerdo en que la intermitencia de los salarios y las dificultades para elevar la calificación conducen necesariamente a un deterioro en la calidad de su vida. En cambio, quienes están en desacuerdo con la lógica asalariada, tenderán a percibir la inestabilidad como una situación en que se abren oportunidades para el ejercicio de una mayor libertad para administrar la propia vida en la dirección deseada. Si bien los primeros experimentan constricción ante las situaciones de inestabilidad, los segundos perciben oportunidades y libertad.²⁸ Pero la aceptación o rechazo de la inestabilidad laboral, no es un problema de libre elección entre dos posiciones subjetivas, sino de la cada vez mayor presencia de la aceptación de la inestabilidad, en las condiciones estructurales actuales conformadas por la economía e ideología neoliberal.²⁹

²⁷ Sobre todo en cuanto a que la estabilidad es algo que conviene tanto a trabajadores como a empresarios. Ahora los empresarios tienden a rechazarla, con el fin de tener una mayor libertad para contratar y despedir trabajadores a conveniencia.

²⁸ Esta revisión de aportes incidirá, como se verá después, en la formulación del trabajo de campo y de estructura de entrevistas.

²⁹ En este sentido, las voces que confluyen en los medios masivos de comunicación como la televisión, la radio y en menor medida la prensa, hacen su propia contribución al modelamiento del sentido que los trabajadores mismos asignan a su situación de inestabilidad laboral. Pero dicho papel no es fijo, ni puede ser determinado de antemano, pues éste es un problema de especificidad histórica, que requiere de un estudio empírico de las situaciones estructurales concretas, en las que el trabajador forma sus experiencias, comportamientos y significados.

Al debilitarse las políticas sociales promovidas por el estado de bienestar, la lógica asalariada experimenta un serio revés, con lo cual disminuye el número de trabajadores que la experimentan, y se da un cambio en las concepciones sobre la estabilidad y la inestabilidad laboral. Así, a nivel de la experiencia concreta de cientos de miles y quizá millones de trabajadores industriales, la oposición entre estabilidad–inestabilidad laboral adquiere nuevas connotaciones o tiende a desaparecer, de modo que es de presumir que se perciba cada vez menos a la inestabilidad como riesgo de precariedad-exclusión, y a la estabilidad como privilegio.³⁰ Lo preocupante de ello, es que la lógica asalariada no fue sustituida por ninguna otra fórmula de integración socioeconómica. Durante la fase de ascenso y prosperidad capitalista, que comenzó a declinar en los años setenta, cientos de millones de trabajadores en todo el mundo vivieron algo más que una ideología de la integración; mejoraron sus condiciones materiales de vida.³¹ En tal periodo, el empleo estable constituyó la base para la institucionalización y difusión de los ingresos salariales ascendentes, así como de la integración social vía un cierto tipo de trabajo (el protegido).³²

En México, durante los años de creciente industrialización, la figura del empleo estable sirvió como base para establecer un determinado orden económico y político, en el cual sindicatos, gobierno y empresarios, negociaban desde sus respectivas posiciones, los beneficios de la prosperidad económica. Así, al igual que en muchos otros países del mundo, el crecimiento económico capitalista se pudo legitimar con base en un Estado social interventor, protector y promotor de la seguridad en el empleo y de diversos derechos asociados a él, como el seguro médico, los ascensos por escalafón, los aumentos contractuales, los contratos de planta, la jubilación, la indemnización, entre otros.

³⁰ Tal y como fue promovido durante más de treinta años por el Estado de bienestar, un sector de los empresarios y de los sindicatos, quienes como incentivo para la producción y la integración social, ofrecieron las figuras del empleo por tiempo indeterminado, salarios al alza, así como oportunidad de cultivar una profesión o aumentar la calificación en un oficio. Sin duda alguna, en el Distrito Federal cientos de miles de personas lograron durante muchos años integrarse a la sociedad de esta manera. Por otro lado, la precarización de empleos en el sector formal legal de la economía, tiende a deteriorar la asociación entre el ser asalariado y el progreso.

³¹ Cabe no perder de vista que para otros tantos trabajadores, sobre todo en los países subdesarrollados, tales circunstancias fueron imposibles de lograrse.

³² Aunque dentro del capitalismo el trabajo se subordina a las relaciones de explotación, no por ello deja de haber un cierto margen para que el trabajador ejerza su creatividad tanto en la interacción con sus herramientas y objeto de trabajo como con sus congéneres.

Cuando el patrón de acumulación de capital sobre el que se basó la protección al empleo entra en crisis, las prácticas neoliberales de desregulación, flexibilidad, productividad, libre mercado, etc., comienzan a imponer las condiciones del nuevo orden económico. La figura de la estabilidad, junto con el conjunto de instituciones que la sostenían, comienzan a ser cuestionadas en su utilidad para propiciar el desarrollo y el progreso (Neffa, 1994; Standing, 1990).

Aun cuando la Ley Federal del Trabajo no se haya reformado, las intervenciones estatales y sindicales en materia de protección social e institucional al trabajo asalariado experimentan un importante relajamiento, con lo cual las empresas adquieren un mayor margen de decisión discrecional en el manejo de la fuerza de trabajo. Con ello, los esfuerzos por extender y mejorar los diversos beneficios de la protección al trabajador fueron abandonados. Es así como en un contexto de mayor desempleo, las nuevas formas de trabajo “deseables” se diversifican bajo un signo común: la inestabilidad.

En la actualidad, las promesas de expansión del empleo asalariado estable y protegido ya no existen; hoy ser obrero privilegiado implica el riesgo de dejar de serlo, por lo que la defensa de tal condición se convierte en una lucha de trincheras, donde es más importante conservar el empleo que atreverse a retar al empresario intentando revertir la tendencia precarizadora del trabajo. Esto no quiere decir tampoco que los empleos protegidos vayan a experimentar un exterminio total, sino que cada vez un mayor número de éstos, pasan a ser abandonados a la suerte de la libre oferta–demanda del mercado de trabajo flexibilizándolos en una dirección u otra. Esto sucede incluso, en el corazón mismo de la industria manufacturera, símbolo de la otrora intachable imagen de la modernización y progreso.

En efecto, al volverse más incierto el entorno de las empresas ante la apertura de los mercados, (Gatt, TLC), la estabilidad de empleo –con todo el conjunto de derechos sociales que se le incorporaron– es considerada como obstáculo para el progreso de las empresas y del capital, ya que ante coyunturas económicas móviles, al menos en la percepción de la gran mayoría de los empresarios mexicanos, resultan más atractivos los trabajadores adaptables a las contingencias de la temporalidad, sin derechos y con menos disposiciones para defenderse colectivamente de la precariedad que la inestabilidad implica. La nueva vulnerabilidad no se produce aleatoriamente, pues las empresas saben que les conviene trabajadores con ciertos rasgos: migrantes, jóvenes, mujeres y minorías étnicas, que hoy son los que más tienden a ocupar los empleos

inestables (Castel, 1997).³³ Pero los costos de la flexibilización no sólo recaen sobre estos grupos sociales, sino además, sobre los grupos de obreros adultos, tanto en los desventajados, como en los relativamente más privilegiados. Como atinadamente dice John Humphrey:

“La recesión en Latinoamérica cambió el balance del desempleo de la gente más joven hacia los varones adultos. Las más altas tasas de desempleo abierto en los años ochenta eran de los hombres adultos que son con frecuencia los jefes de familia” (Humphrey, 1994: 717).

Es necesario reconocer que en México, el trabajo asalariado protegido nunca llegó a ser el predominante. Hacia principios de la década de los 80, los países económicamente poderosos tienen un alto porcentaje de su fuerza de trabajo asalariada. Por ejemplo, en Alemania tal proporción alcanzó un 90%. En marcado contraste, en México la cifra en su punto más alto en 1979 llegaba apenas a 63%, para declinar a 55.3% en 1991 y después ascender muy ligeramente a 57.2% en 1995 (Pacheco, 1997). Además, existe un amplio consenso en que el sector manufacturero, especialmente los de países de reciente industrialización en América Latina, se encuentran entre los que más dramáticamente vieron caer sus niveles de empleo en los últimos 20 años (Rendón & Salas, 1993; Gordon, 1997: 9; Katzman, 2001: 14).

La configuración entre la estabilidad, los ascensos, el seguro y la jubilación, llegó a ser realidad para sólo una mínima parte de los trabajadores asalariados industriales, no mayor al 20%. Durante varias décadas el trabajo asalariado protegido experimenta un ascenso numérico sobre todo en las grandes empresas, para después entrar en declive hacia los 80's. Y al mismo tiempo aparecen o crecen varios otros arreglos de empleo, protegido, no protegido e informal. Así, una evaluación tentativa del fenómeno nos permite afirmar que la desaparición de los empleos de avanzada ha dado lugar a tres tipos de empleo en la industria manufacturera:³⁴

- El empleo protegido; con salarios que cubren las necesidades básicas y algunas adicionales, cuenta con todas las prestaciones sociales de ley además de otras. Estos empleos de industria son altamente competidos, escasos y se encuentran en disminución. Es por estas razones que se caracterizan por ser empleos de refugio.

³³ Las empresas pueden optar entre reconvertir a los antiguos trabajadores al nuevo esquema, o bien, sustituirlos por otros con características más “deseables”.

³⁴ Vista la industria manufacturera desde una perspectiva general, se podría afirmar que el primero pertenece al centro próspero, y los otros dos a la periferia precaria.

-
- El empleo de protección mínima; con salarios superiores al nivel de sobrevivencia pero insuficiente para cubrir algunas necesidades básicas, como vivienda y educación de largo plazo para los hijos. Tales empleos cuentan con sólo parte de las prestaciones de ley.³⁵ Muchas veces las empresas necesitan atraer trabajadores y por ello brindan ciertas prestaciones o ventajas económicas. Sin embargo, por ser su impacto bajo sobre la calidad de vida de los trabajadores, les llamaremos EPM.
 - El empleo de sobrevivencia; con ingresos menores a un salario mínimo y sin prestaciones. Aquí el rasgo más sobresaliente es la sobrevivencia.

Junto a la descentralización y al declive de la figura de la gran empresa,³⁶ comienzan a desmantelarse toda una configuración de protecciones al asalariado (incluyendo la estabilidad), que se da a través de la destrucción y recomposición parciales de dichas protecciones, mientras que el trabajo asalariado protegido pierde su fuerza como referente privilegiado que prometía extenderse a más puestos de trabajo. Al disminuir significativamente el número de empleos protegidos en la industria, disminuye también la posibilidad de que los trabajadores más desventajados puedan acceder a ellos.

Pero, si algo caracteriza a una sociedad en crisis como la mexicana, es que el imaginario social se desenvuelve de manera desfasada y en ocasiones a contrapelo de lo que suceda en la realidad. Tal es el caso de parte de los cientos de miles de obreros que en los años recientes tuvieron expectativas de movilidad no cumplidas y, ante quienes la inestabilidad laboral se ha legitimado a través de nuevas formas de lucha, en las que si bien en general los obreros han salido perdiendo, las resistencias siguen presentándose en una diversidad de espacios.

Más allá de las acciones de los nuevos o viejos movimientos sociales, existe una lucha, más silenciosa y menos espectacular, concretada en la difusión de pautas de ideas y conductas ejercidas en la vida cotidiana. En el siguiente apartado justificaremos esta posición teórica, que enfoca sobre las resistencias obreras menos visibles, pero igualmente importantes y dignas de atención. Posterior a ello, señalaremos la importancia de poner en el centro del tal análisis a los trabajadores considerados como individuos y a los grupos primarios que le rodean, como son sus familias y compañeros de trabajo.

³⁵ Cabe destacar que es muy común que se viole en éste tipo de empleos, la obligación que establece la ley de que el patrón proporcione la base o planta al trabajador después de tres meses de antigüedad.

³⁶ Al menos como grande en cuanto espacio físico de sus instalaciones y volúmenes producidos.

2. La recomposición de los trabajadores ante la inestabilidad

En México, la reestructuración productiva se da en el contexto de un férreo –aunque a la larga declinante– control corporativo sindical sobre los trabajadores y una importante fragmentación social y política de los no sindicalizados, quienes generalmente pertenecen a empresas pequeñas y medianas.

Según Manuel Castells, (1995: 264) la creciente heterogeneidad de las situaciones de trabajo, destruye la correspondencia entre la experiencia de trabajo y la emergencia de posiciones de clase estables, motivo por el cual la estructura de clases de cada sociedad deviene más opaca, pero las luchas siguen, puesto que:

“no significa que la tendencia asociada con la informalización conduce a una sociedad sin clases, y menos implica que no surgirán nuevos actores colectivos”.³⁷

Durante los años 70's a los 90's, el análisis de las luchas reivindicatorias dejó de concentrarse en las relaciones de clase, para enfocarse hacia los nuevos movimientos sociales, y después hacia los nuevos actores colectivos. En un tono parecido a la noción thompsoniana de lucha de clases sin clases (Thompson, 1989), Manuel Castells afirma:

“las clases viejas y nuevas pueden llegar a ser definidas más por sus luchas que por su estructura, y los actores colectivos apelarán a sus proyectos y visiones sociales más que a una posición compartida en el proceso del trabajo. Cuanto más se desarrolle la economía informal, la economía y la sociedad devienen en mayor medida, en esferas relativamente autónomas de acción social”.
(*Ibidem.*, p. 265)

Desde su origen la clase trabajadora se encuentra fuertemente ligada a lo que se ha dado por llamar “sectores populares” o “clase popular”,³⁸ al interior de la cual eventualmente surgen actores colectivos conformados por obreros, microempresarios, artesanos, comerciantes, entre otros. En realidad tal mezcla no

³⁷ *Ibidem.*, p. 265.

³⁸ Nieto, Raúl, (1992), Ciudad, cultura y clase obrera: una aproximación antropológica, Tesis de Maestría en Antropología Social, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México.

es nueva ni rara, pues ya Thompson (1989) advertía que la clase obrera, en parte, nace al convergir una multiplicidad de tradiciones populares.³⁹

El énfasis de Thompson (1989) en la cultura popular, más que en las expresiones políticas organizadas de la clase trabajadora, tiene el mérito de poder ver lo que se gesta más allá de las instituciones formales. Retomar este enfoque “populista” para la época actual, resulta pertinente sobre todo si consideramos que el proletariado industrial está desapareciendo como la condición social normativa de la fuerza de trabajo.

La gran fragmentación social y política sobre la cual el nuevo patrón de acumulación de capital se levanta, lejos de representar el final de la historia, es el comienzo de otra nueva en que las percepciones y acciones contra la inestabilidad laboral se han de articular de otra manera. Como dice Alberto Romero (1988), pluralidad no es apoliticismo, sino una peculiar forma en que se puede enfrentar la dominación.

Se trata de estudiar a los trabajadores como portadores de una cultura popular viva en la que, sea a partir del trabajo o del no trabajo, se desarrollan nuevas pautas de comportamiento, algunas de las cuales apuntan a profundizar la precariedad en nuevas formas. En esta perspectiva, el interés central de las reflexiones aquí vertidas reside no tanto en el análisis de la formación de la voluntad colectiva autónoma de los trabajadores, como *en la identificación y estudio de las nuevas pautas de acción y percepciones relacionadas con las problemáticas inherentes a la inestabilidad laboral.*

Considerando lo dicho por Castell (1995: 265) acerca de que “las clases viejas y nuevas pueden llegar a ser definidas más por sus luchas que por su estructura”, las luchas a que hacemos referencia no son las de los nuevos movimientos sociales o actores colectivos, sino las luchas culturales que se dan en la forma de imposición y negociación de códigos de interpretación y esquemas

³⁹ Esto ha dado motivos para que sus críticos lo acusen de populista. Así, se ha dicho que “...*en la medida en que Thompson trata efectivamente todas las experiencias vividas por las clases subordinadas en igual forma, y sin distinción como experiencias de clase, y más particularmente todas sus protestas y resistencias igualmente como luchas de clase, sucumbe a una especie de populismo demasiado simple, una fe revolucionaria en el potencial revolucionario de la cultura popular, y subestima la necesidad de una práctica política organizada y ardua*”. Stuart Hall, “In defense of theory”, en Samuel, s/f *People’s History*, p. 384, cit. por Meiksins, E. (1983), “El concepto de clase en E. P. Thompson”, en *Cuadernos Políticos*, México, Núm. 36, Abril–Junio, p. 89.

interpretativos (Bourdieu, 1995, p. 22) a nivel de las personas (los obreros) y los grupos primarios (familia, compañeros de trabajo) con los cuales interactúan cotidianamente.⁴⁰

Estudiar a la clase obrera en sí, es decir, a nivel de su vida cotidiana, no implica admitir, de ningún modo, que en lo político es básicamente pasiva por el simple hecho de no participar activamente en movimientos sociales o en la elaboración de las políticas públicas. La clase obrera nunca es totalmente pasiva ante las demandas que subyacen a los nuevos movimientos sociales o las aspiraciones que intentan satisfacer las políticas públicas, ya que el hecho de no asistir o participar activamente en tales actos, no significa que cada trabajador carezca de necesidades y derechos que se puedan potencialmente relacionar con las demandas de los movimientos sociales y las aspiraciones a que las políticas públicas intentan responder.

Sin embargo, en la presente investigación, las inquietudes y problemáticas de los trabajadores, en lugar de ser examinados tal y como se expresan en los movimientos sociales o en el diseño de las políticas públicas, se ilustra su presencia –a partir del momento mismo en que se gestan en la vida cotidiana– con base en tres rondas de entrevistas a 17 trabajadores de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México.

Estudiar a los trabajadores en su vida cotidiana, no significa coincidir con las visiones que plantean la no participación de éstos en la vida pública como un problema de autoritarismo de Estado,⁴¹ o como una cuestión de predominancia del privatismo de familia (Sennett, 1972). En la perspectiva aquí asumida, la vida cotidiana constituye un espacio en el que también se da lo político pero bajo formas diferentes a las tradicionalmente concebidas, como veremos a continuación.

Según se expuso antes (cf. pág. 27), a nivel de la vida cotidiana, la inestabilidad laboral plantea diversas problemáticas al trabajador, en tanto que afecta en un sentido u otro a la construcción social trabajador/jefe proveedor, sea a través de las interrupciones o disminución del salario, la anulación de las oportunidades para cultivar una calificación del trabajo, el deterioro de las relaciones de convivencia en la familia o de las relaciones con los compañeros de trabajo. Esto significa que la inestabilidad laboral no es algo que implica de igual manera a todos los trabajadores, sino que en ello intervienen una multiplicidad de elementos y procesos en diferentes dimensiones de análisis; es decir, se requiere de estudiar a la inestabilidad laboral en su conformación temporal, admitiendo con ello que existen una multiplicidad de situaciones de inestabilidad históricamente conformadas.

⁴⁰ Por tanto, en la recopilación y análisis de datos de campo de la presente investigación (mismos que sirvieron para el desarrollo de las reflexiones en los capítulos cinco al ocho), fue importante la recuperación de la forma como los individuos con una experiencia de alta movilidad laboral en trabajos de industria, articulan sus ideas en torno a la inestabilidad laboral.

⁴¹ Visiones a su vez, criticadas por Juan Bustos (2001).

Es con base en los argumentos previos que nos interesa ver cómo se construyen o transforman necesidades,⁴² a partir del estudio de las nociones que tienen los trabajadores inestables acerca de lo que pueden y deben hacer o no ante la inestabilidad y ante el debilitamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor. En especial, interesa conocer las percepciones sociales de los trabajadores, acerca de la responsabilidad que les toca en la conformación de su propia circunstancia de inestabilidad laboral; es decir, conocer si y como atribuyen a sí mismos o a factores ajenos, las causas de la vulnerabilidad de su situación de inestabilidad, interpretada como la amenaza real de un debilitamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor.

En el contexto actual de promoción de un individualismo y eficientismo económico a ultranza, la responsabilidad de las causas del debilitamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor, tienden a atribuirse exclusivamente a los individuos. Es decir, la vulnerabilidad de los inestables es atribuida a la responsabilidad individual, en vez de ser vista como una situación en la que existen procesos que presionan a los inestables y a sus familias hacia la orientación de sus acciones en pautas ajenas a la construcción social trabajador/jefe proveedor, o hacia la marginación o la exclusión del núcleo donde se genera la mayor riqueza socioeconómica de la sociedad.

A todas luces, a nivel ideológico, en la atribución de las responsabilidades en la producción de la inestabilidad laboral y sus vulnerabilidades, las acciones de los propios inestables toman mayor peso ante las crecientes omisiones de las instituciones o los procesos desinstitucionalizadores (Mandell & Salée, 1991), y más importante aún, tales acciones tienen una estrecha conexión con los procesos sociales relacionados con los cambios en la familia y el mercado de trabajo, concebido éste último como constituido por multitud de transacciones en cuyo cálculo y realización interviene fuertemente lo social.

En lugar de ello, se crea una cultura en donde los riesgos corren por cuenta de cada quien. Si bien antes la estabilidad se legitimaba en una mayor medida de

⁴² Con esto, reconocemos el carácter histórico de la conformación de las necesidades. La cuestión teórico metodológica de las necesidades como derechos, será abordada con mayor profundidad en el apartado 1.4.

manera colectiva y mediante acuerdos entre empresarios, gobierno y sindicatos, ahora es más promovida una visión en donde estabilidad es asunto que concierne a las decisiones privadas de cada individuo trabajador. En otros términos, la inestabilidad, vista como una resultante en el cambio en las formas de trabajo, representa un problema cuya responsabilidad de solución deja de ser depositada en el Estado, empresarios y sindicatos, para descargarse sobre los propios individuos, intentándoles fomentar los valores de una cultura de la competitividad y la eficiencia. El proceso cultural consistente en difundir exitosamente la idea de la responsabilidad fundamentalmente individual de la exclusión, constituye un importante elemento de atomización de las luchas y su reducción al ámbito particular e inmediateista de los trabajadores.⁴³

Sin embargo desde la perspectiva aquí asumida hay que recalcar que esta situación va más allá de lo individual representando la inestabilidad laboral (o el tránsito de la estabilidad hacia la inestabilidad) una modalidad de exclusión o marginación socialmente determinada, y no dependiente de la libre decisión de los individuos.

Acentuar la responsabilidad de los individuos sobre la producción de sus propias circunstancias, en este caso, de la circunstancia de inestabilidad laboral, implica el equivoco de postular un voluntarismo. Mientras que enfatizar demasiado el aspecto contrario, es decir, el determinismo de la sociedad sobre la generación de situaciones de inestabilidad, significaría postular leyes o mecanismos fatalistas frente a los cuales los individuos no pueden hacer nada ni cambiar.

Pero las posiciones teóricas más sensatas hoy en día, nos indican que ni el voluntarismo ni el determinismo son absolutos, y que un camino intermedio entre ambos es posible. Así, las acciones pueden ser analizadas en un continuo de matices que van desde la libertad parcial de los individuos y la determinación parcial de los procesos sociales, en la producción de las circunstancias de inestabilidad.

De esta manera, desde el punto de vista del individuo, la vulnerabilidad es una situación indeseable, frente a la cual es responsabilidad del trabajador/jefe proveedor evitarla, o mejor dicho, lograr precisamente la estabilidad laboral, ya

⁴³ Es así como, en las palabras de Agnes Heller (1991), la reproducción del individuo como ser particular, se coloca por encima de su producción como ser genérico, lo cual ocurre hoy a través de una variedad de nuevas formas que están por indagar aún y sobre las que no se ha reflexionado ni teorizado lo suficiente, ya que nuevas ideas y comportamientos están configurándose entre los trabajadores, a manera de reforzar la atomización y la precariedad existentes.

que ésta lo coloca en una situación más fuerte y ciertamente encaminada a integrarlo más plenamente a él y a su familia a la sociedad. Por tanto, la inestabilidad indica un revire de la situación hacia la dirección contraria; es decir, hacia la marginación o exclusión de lo que se consideran como beneficios de estar integrado a la sociedad.

Concebidos en general, tales beneficios de integración a la sociedad se expresarían en una economía ascendente, así como en relaciones en la familia y en el trabajo en las que se da una convivencia con los otros. Y concebidos en particular, es decir, con referencia a la construcción social trabajador/jefe proveedor, los beneficios se concretarían en una calificación, salario y prestaciones ascendentes en el trabajo, que a su vez posibilitarían la independencia de la familia nuclear del trabajador con respecto a las familias de ascendencia de él y/o la de su cónyuge, reconocimientos sociales y mejora de convivencia tanto en el trabajo como en la familia. En el trabajo, dichos reconocimientos pueden darse como ascensos de escalafón, o cambios a puestos de trabajo de mayor calidad. Y en la familia, la integración a la sociedad se daría a través del aumento de la escolaridad de los hijos y niveles de consumo, mientras las mejoras en la convivencia se vislumbrarían en múltiples poros de la vida cotidiana, como durante el trato entre unos y otros durante las comidas, en las mañanas al despertarse, al saludar y despedirse, etc.

En caso de que el trabajador fracasara en la responsabilidad de integrar a su familia a la sociedad, aparecerían en él la culpa y la vergüenza, no sólo ante los ojos críticos de varios otros semejantes (p.e. vecinos, familiares de segundo grado o amigos), sino también ante él mismo.

Ahora bien, detrás de la atribución de dicha responsabilidad, y sentimientos de vergüenza y/o culpa, se encuentran no sólo procesos psicológicos, sino también procesos sociales que aquí interesa conocer mejor. Así, el estado de los arreglos familiares y laborales del inestable, vistos desde el panorama más amplio de cambios de la familia y del trabajo en México, se convierten en elementos relevantes para poder equilibrar la visión de que la responsabilidad de la inestabilidad es única y exclusivamente del propio trabajador que la padece, para en lugar de ello, poder brindar una descripción de la situación de la inestabilidad laboral, como generada por procesos sociales en cierta medida trascendentes y ajenos a los individuos que la padecen, pero sobre los cuales los inestables mismos pueden tener algún poder de intervención.

Planteadas las cosas de esta manera, evidentemente, el debilitamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor, no puede atribuirse única y

exclusivamente a individuos irresponsables, sino que puede estar siendo provocado también por los cambios en la familia y en el trabajo verificados en los últimos años. Esto, en otras palabras, significa que en el trabajo y en la familia existen procesos sociales que intervienen (parcial y no determinantemente) en el debilitamiento de dicha construcción social, y con ello, en la producción de la vulnerabilidad, entendida ésta como riesgo de marginación o exclusión social con respecto del centro socioeconómico más dinámico y próspero de la sociedad.

Hasta el momento, en la bibliografía académica, la inestabilidad laboral no es un tema que forme una corriente de estudios, ni mucho menos de manera consolidada. En América Latina, el tema de la inestabilidad laboral, cuando se le llega a abordar como palabra o en secciones de libros o artículos, es en la gran mayoría de los casos en relación a los temas de informalidad, desempleo y subempleo.⁴⁴ Así, el recuento de la bibliografía indicada en la nota anterior arroja que casi todos los textos tienen como preocupación central el diagnóstico y estudio de la precariedad, la desigualdad y la exclusión social, y no tanto la inestabilidad en el trabajo, lo que evidencia la necesidad de mayor teorización de estos temas en relación al tema de la inestabilidad laboral.

Otro reto relacionado con la consolidación de los estudios sobre la inestabilidad laboral, tiene que ver con la introducción del punto de vista cultural, y específicamente de la percepciones de los propios trabajadores inestables, en un contexto en el que predomina el punto de vista económico. Ciertamente, plantear la desigualdad o las diferencias de marginación social, económica o cultural entre un sector y otro de la población, es una cosa, pero muy otra es añadir a tales comparaciones la forma en que los propios individuos estudiados introducen sus propios parámetros al momento de juzgar su posición y las de los demás en dicha desigualdad o marginación. En este último tipo de estudios se habla tanto de percepciones, como de ideales a lograr, así como de sentimientos de logro y/o frustración, además de las mediaciones ideológicas, sociodemográficas, familiares, laborales y situacionales que intervienen en las diferentes variaciones que presentan tales percepciones, ideales y sentimientos.

Por tanto, la introducción más a profundidad de la perspectiva de los actores en los estudios sobre desempleo, subempleo, pobreza, etc., implica necesariamente el dotar

⁴⁴ De entre los pocos que se han llegado a elaborar destacan el de Adriana Marshall (1991), "Empleo temporario y empleo incierto: dos caras del trabajo 'temporario' en la Argentina, en Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales, publicación trimestral del Instituto de Desarrollo Económico y Social Vol. 31, Núm. 122, p. 265-278, y el de Omar Moreno Moreno (1987), "El trabajo temporario: una expresión socioeconómica", en Revista Justicia Social, Año 3, núm. 4 -5, Centro de Estudios Laborales (CEDEL), Buenos Aires, Septiembre-Abril. Otros estudios que lo tocan de manera más indirecta y somera son: Renato, P. (1980), "Salario y mano de obra excedente", en Tokman, V., (comp.) (1991), El sector informal en América Latina: dos décadas de análisis, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, p. 145, sobre inestabilidad laboral véase página 185. Otro trabajo es el de Humphrey, J. (1994) "Are the Unemployed Part of the Urban Poverty in Latin America?", en Journal of Latin American Studies, Vol. 26, Núm. 3, Octubre 1994, Cambridge University Press, p. 713, especialmente p. 720.

a dichos estudios, de una característica distintiva: la de relativizar de manera importante, la visión de las leyes o mecanismos (sean económicos, sociales, del mercado de trabajo, de los cambios familiares, etc.), como inexpugnables a la acción de los trabajadores.

El siguiente breve recuento teórico, es ilustrativo de lo polémico que resulta el tratar de caracterizar a la sociedad en general, a partir de las situaciones de trabajo, hoy tan diversas y dinámicas. Lo que también nos indica la gran labor de estudio sistemático que es aún necesario realizar de cara al futuro, en la lógica de considerar en mayor medida las percepciones y acciones de los individuos, sin al mismo tiempo subestimar las estructuras y procesos sociales que los trascienden.

Una caracterización muy común de la sociedad del trabajo en América Latina, que surge de comparar a los países de nuestro continente con los del primer mundo, es el dividir a los trabajadores asalariados en formales e informales, y específicamente, en asalariados subordinados y por cuenta propia.

Entre los trabajos que se refieren a las relaciones y movilidad entre sector los sectores formal e informal, encontramos el de Ludger Pries (1992), en donde se estudia la movilidad entre el trabajo en el sector asalariado y el trabajo por cuenta propia. Sus inquisiciones muestran que “informalidad” no necesariamente significa “precariedad”, porque hay trabajos asalariados formales peor remunerados que otros por cuenta propia, lo cual confirma que la asociación que suele establecerse entre informalidad y pobreza, o bien entre flexibilidad del mercado de trabajo y precariedad, debe tomarse con precaución.

Detrás de las descripciones de las sociedades latinoamericanas que distinguen entre un sector prospero de la sociedad y otro sector precario, subyace el intento por hacer coincidir tal desigualdad, a la división de las empresas entre las grandes con trabajadores subordinados y las microempresas formadas por trabajadores por cuenta propia. En contraste, estudios como el de Pries, muestran que la realidad del trabajo es mucho más heterogénea y compleja, y no se deja encajar tan fácilmente en moldes dicotómicos, pese a que la desigualdad socioeconómica existente en nuestro país, entre unos pocos muy ricos y muchos pobres, es un hecho incontrovertible.

Hoy por ejemplo, existen grandes empresas de alcance mundial como la productora de ropa de moda, Bennetton, o la de zapatos tenis Nike, que subcontratan miles de talleres medianos, pequeños y micro en decenas de países del primer y tercer mundo, todos con las mismas deplorables condiciones de trabajo y salarios miserables (Harvey, 2003: 61). Y de la misma forma, podemos encontrar microempresas altamente redituables que tienen un solo trabajador por cuenta propia, o con unos pocos trabajadores. En realidad, entre las empresas subcontratadas⁴⁵ prósperas y las precarias, existe toda una gama de empresas que recurren a las muy diversas combinaciones posibles de cantidad de trabajadores, relaciones laborales, procesos productivos, términos de subcontratación, calidad de los empleos y ganancias.

En no pocas ocasiones, la simplificación de la amplia heterogeneidad de situaciones de trabajo en México y en América Latina, ha dado lugar a la construcción de perspectivas académicas ideologizadas, que por más que declaren apoyarse en una investigación seria, en realidad no resisten un análisis riguroso. Tal es por ejemplo, la perspectiva de Hernando de Soto sobre la economía informal en América Latina (Hernando de Soto, 1986). Según este autor, la economía popular tiene grandes virtudes y potencialidades, como para representar una alternativa viable frente a la presencia de los Estados burocráticos interventores y corruptos. Pero Hernando de Soto pasa por alto muchos obstáculos estructurales que tiene la economía popular para prosperar, así como las peculiaridades socioeconómicas concretas de cada región o localidad, a modo de que incluso, hallazgos de estudios más sistemáticos y serios como el de Agustín Escobar (1986a) para el caso del mercado de trabajo en Guadalajara, reinsertados en el marco interpretativo de Hernando de Soto, pueden ser fácilmente utilizados de manera distorsionada, para justificar las bondades de la economía popular informal.

Así por ejemplo, en Guadalajara Escobar encontró que el trabajo asalariado en el sector formal en la industria, es utilizado con gran frecuencia como un trampolín para el establecimiento de un taller por cuenta propia. Sin embargo, esto no quiere decir que el trabajo por cuenta propia signifique automáticamente, e independientemente de los diferentes espacios y tiempos, una alternativa de mejoramiento económico para los trabajadores de industria en América Latina.

⁴⁵ Es decir, las empresas que son contratadas por otras más grandes bajo muy diversas condiciones para comprar sus productos; algunas intervienen en los procesos productivos y hasta las relaciones laborales, mientras que otras simplemente se limitan a exigir cierta calidad y precio del producto o servicios comprados.

Existen por otro lado, varias ideas, pertenecientes más al sentido común que a la investigación rigurosa, cuyo esfuerzo se concentra predominantemente en modificar o estrechar la visión, sobre la proporción en que el desempleo y el subempleo se han extendido, originando una mayor pobreza. Así por ejemplo, se han defendido los argumentos de que el acceso al sector informal es fácil; que los migrantes tienen la opción de esperar una entrada al sector formal o regresar al área rural;⁴⁶ que los jóvenes y las mujeres son los que suelen estar más en los trabajos inestables y/o temporales porque así les conviene para poder dedicarse al estudio, el hogar y el tiempo libre. El sostenimiento de estas y otras afirmaciones semejantes, puede llevar al extremo de afirmar que entre la informalidad (incluyendo la inestabilidad laboral) y la pobreza, no existe relación alguna (Humphrey, 1994).

En radical oposición a estas posturas, los investigadores del Programa Regional del Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC), han llegado a afirmar que la pobreza se propicia fundamentalmente a través del subempleo.⁴⁷ Sin embargo, como dice Humphrey (1994), en crítica a esta afirmación del PREALC, ello no nos debe conducir a la idea de que la pobreza no se transmite también a través del desempleo.⁴⁸

Evidentemente, a un nivel general, tanto el subempleo como el desempleo indican una vulnerabilidad social, en el sentido de que a través de estos, se incrementa la posibilidad de verse excluido de los espacios donde se genera la riqueza y reconocimiento social. Tal sentimiento de marginación o exclusión, bien puede originarse no tanto a partir de una comparación de las condiciones absolutas de vida (es decir, los momentos en que se pasan hambres, no se puede pagar la renta de la vivienda, o no se pueden comprar medicinas cuando se enferman, etc.), sino de una comparación con otros trabajadores más privilegiados, ubicados en empleos protegidos. El sentimiento de marginación puede originarse también a partir de experiencias pasadas que tuvo el mismo trabajador al momento de ocupar un empleo protegido, al respecto cabe hacer notar que, como se verá más adelante en la parte empírica de la tesis, los empleos protegidos son de muy difícil acceso para la gran mayoría de los trabajadores de industria de los sectores populares.

⁴⁶ Humphrey, J., *Op. Cit.*, p. 715, menciona que esta idea y otras más, han sido empleadas en diversos trabajos académicos con el objeto de mostrar que entre la pobreza y el desempleo no existe una asociación fuerte.

⁴⁷ PREALC, (1978) Employment in Latin América, New York.

⁴⁸ Humphrey, J. *Op. Cit.* p. 716.

En el análisis de los esfuerzos de los trabajadores por insertarse en un empleo protegido, importa destacar de manera especial, el significado que tiene para ellos la duración del tiempo en que permanecen como desempleados; es decir, sin ingreso económico alguno.

De entrada, el hecho de que los trabajadores que aquí se estudian sean todos jefes de familia en la fase de crecimiento, reduce de manera significativa los tiempos en que puede permanecer como desempleados. Otros elementos que pueden reducir dicho tiempo es la carencia de los apoyos de su familia de ascendencia (padres, hermanos y cuñadas(os), principalmente), la ausencia de una indemnización con motivo de la última separación de empleo, la imposibilidad de contar con ahorros, el escaso margen para implementar medidas de austeridad en el hogar, el mantenimiento de hijos pequeños y/o que no trabajan, entre otras cosas.

En este sentido, resulta valioso distinguir entre los niveles de precariedad absoluta y relativa (Lacabana, 1997: 56). La característica central de la precariedad absoluta, es que se da en los trabajadores cuya inserción laboral es frágil; trabajadores de ocasión con ingresos de sobrevivencia y sin prestaciones sociales. Mientras que los trabajadores en precariedad relativa son los que se mantienen constantemente como ocupados. La diferencia de fondo que propone Lacabana entre unos y otros es el tiempo de duración del desempleo. Así, aunque ambos puedan ser inestables, los tiempos de duración del desempleo son mayores para los primeros y menores para los segundos.

En la presente tesis, aparte de los trabajadores estables en empleo protegido, los trabajadores que son objeto de nuestra atención son los que en términos de Lacabana, se encuentran en pobreza relativa, es decir, con cortas duraciones de desempleo pero que en términos generales, se mantienen constantemente insertos en un empleo, mismos que diferenciamos claramente de los trabajadores con largos lapsos de desempleo⁴⁹ y que por la obvia razón de ser éstos últimos generalmente jóvenes hijos de familia u obreros con familias en fase madura o en disolución, no fueron incluidos en el estudio.

Por tanto, en cuanto a duración del desempleo, la característica principal de los trabajadores aquí estudiados es que tienen cortas duraciones de desempleo, por ende, lo que toma más importancia en el estudio de su inestabilidad, son las

⁴⁹ Es importante remarcar que el hecho de que los trabajadores de nuestra muestra objeto de estudio, tengan todos la característica común de tener cortos lapsos de desempleo (a lo mucho tres semanas), no formó parte explícita de los criterios de recolección de la muestra, sino que tal coincidencia se debió a que los trabajadores jefes de familia, a diferencia de los que no son jefes de familia, no pasan largos lapsos de tiempo como desempleados.

diferencias en las percepciones sociales cuando el desempleo, aunque corto, afecta la posibilidad de orientar las acciones cotidianas en torno a la construcción social trabajador/jefe proveedor, y más específicamente, a la posibilidad de insertarse a un empleo protegido. Así, habrá trabajadores a quienes no les importe en lo más mínimo, que sus acciones no contemplen a la construcción social trabajador/jefe proveedor como orden social deseable. Y también habrá trabajadores que ante el más mínimo alejamiento de dicha construcción social, sea motivo de alarma.

Por encima del hecho de que las situaciones de trabajo hoy en día sean tan diversas, algo que tienen en común los empleos o las actividades a las que pueden acceder de manera realista y relativamente fácil los trabajadores de industria de los sectores populares, es que se caracterizan por tener una remuneración económica tan baja, que les imposibilita elevar su nivel de vida en aspectos que en una primera aproximación podrían parecer triviales, pero que en realidad son elementales, como la posibilidad de adquirir una casa propia o comprar el terreno donde viven, pasear de vacaciones con su familia a una playa una vez al año, sortear la enfermedad o accidente de un miembro de la familia sin entrar en una crisis económica familiar, entre otras cosas.

Sin embargo, los trabajadores en empleos de sobrevivencia y en empleos de protección mínima, mientras no atraviesen por situaciones excepcionales o sean capaces de renunciar a ciertos “lujos” que caracterizan a estratos obreros más altos, e inclusive a versiones más sólidas de la construcción social trabajador/jefe proveedor, soportarán más fácilmente su marginación o exclusión, así como su posición inferior en el marco más general de desigualdad de trabajadores de industria. Pero hay otro elemento adicional que facilita también tal conformidad, y de hecho puede hacerlo de manera más extraordinaria, que es la heterogenización de las situaciones de trabajo, en los empleos a los que pueden acceder y acceden, desde el momento en que ésta puede ocultar la posición desaventajada y desigual en que se encuentran inmersos.

En efecto, la creación de un significativo número de “espacios de refugio de mano de obra verdaderamente precarios” en la ZMCM (Pacheco, 1996: 319), y la ampliación de la desigualdad de los salarios de los trabajadores de industria en México en los últimos años, (Pacheco, 2002), o sea, la división de la sociedad entre ganadores y perdedores,⁵⁰ a nivel ideológico, puede ser opacada o disfrazada, por la perspectiva de que vivimos en una sociedad de mercado con

⁵⁰ E independientemente del hecho de que en ocasiones los empleos no asalariados puedan constituir a veces para los trabajadores una alternativa de mejoramiento de su remuneración económica frente a los empleos asalariados (Pacheco, 1996: 319).

empleos diversos, de entre los cuales los individuos tienen la libertad de elegir los que sean de sus preferencias.

Cabe hacer notar que este proceso de pauperización de una parte importante del mercado de trabajo afecta tanto a trabajadores informales como a los formales (Alba, C., p. 30; Renato, P., p. 185; Castells, M., p. 260 – 265; Beck, U., p. 179 – 181), y constituye un fenómeno que no es exclusivo de México, sino también de muchos otros países del mundo.

En su obra *La sociedad del riesgo*, Ulrich Beck (1998: 163) señala que antes era más o menos fácil distinguir el trabajo organizado del paro lo que en nuestros términos equivale a la distinción entre el trabajador en activo y el trabajador desempleado. Ahora el sistema de subempleo flexible lleno de riesgos y descentralizado, ignora o no reconoce al desempleo, sino que lo integra, al generalizar las inseguridades en el empleo, incluso, hasta el punto de parecer que el desempleo no existe. Lo dicho hace algunos años a la prensa por el Secretario de Hacienda en México, Pedro Aspe acerca de que el desempleo es un “mito genial”, es sólo una pequeña manifestación anecdótica de algo nuevo que se gesta en el ambiente cultural de hoy; significa que las fronteras entre la estabilidad laboral y la inestabilidad se desdibujan de modo que a muchos trabajadores no se les considera en situación económica y/o social problemática, motivo por el cual es más fácil disfrazar la creciente inestabilización laboral que mucho tiene que ver con el exacerbamiento de la precarización y de las desigualdades sociales.

La inestabilidad laboral se extiende a tal grado que “absorbe” y rebasa en número tanto a los empleos estables de tiempo completo como al desempleo. Proliferan contratos temporales, trabajo compartido, por encargo, por intermediarios e ilegal. Cada vez un mayor número de jóvenes con escolaridad relativamente alta, mujeres que ya no quieren confinarse al hogar y trabajadores reconvertidos a la inestabilidad, aceptan con tranquilidad alternar entre trabajos mal pagados y el desempleo. William Difazio (1998: 75) ha llamado “trabajo sin fin” a este andar vagando apáticamente entre trabajos temporales, descalificados y mal remunerados, el cual sirve como instrumento de dominación, al arrebatar a la gente tanto del derecho a la holganza como de la posibilidad de convertirse en agentes sociales a través de la emancipación vía el trabajo, es decir, de la disposición de un ingreso suficiente y la libertad de auto-gestión sobre el propio tiempo.

Disfrazar la desigualdad, es posible no sólo porque los trabajadores precarios han aprendido a adaptarse y a conformarse con el nivel de vida característico de su estrato y con las situaciones de trabajo, sino también porque se ha logrado

difundir en los trabajadores la sociedad del mercado como un orden social deseable, y específicamente, una imagen del mercado de trabajo como formado por múltiples, diversos y casi infinitos empleos entre los cuales hay libertad de elegir; se plantea una libertad en abstracto, atemporal y no histórica, que los trabajadores supuestamente pueden disfrutar al integrarse al mercado de trabajo.

De hecho, para los desventajados que se encuentran en el polo precario, hay una circunstancia que fácilmente los induciría a creer que pueden obtener beneficios extraeconómicos en un *mercado* de trabajo heterogéneo, en forma de poder desplazarse libremente de empleo en empleo. Sin embargo, para ellos resulta relativamente fácil abandonar y volver a encontrar sucesivamente varios empleos de sobrevivencia o de protección mínima, pero siempre dentro del mismo polo precario, pues les resulta muy difícil, si no es que imposible, acceder a un empleo protegido que los acerque o los ligue más al polo próspero.

La difusión de la caracterización de la sociedad contemporánea como girando en torno al mercado (donde específicamente se plantea que uno de esos centros de gravedad es el mercado de trabajo al interior del cual supuestamente los individuos pueden libremente escoger los empleos de sus preferencias), corre de manera simultánea con el debilitamiento de las condiciones para orientar las acciones en la lógica de la construcción social trabajador/jefe proveedor, por lo que no es casual que, en ausencia de otras imágenes de la sociedad vista como un todo (Bauman, 2004: 62), las construcciones sociales de lo que debe de ser la vida cotidiana de los individuos, es decir, las construcciones de mesonivel (o sea, que no son ni microsociales ni tampoco macrosociales, sino intermedias entre éstas dos), como lo es la de trabajador/jefe proveedor, adquieren una importancia decisiva al momento en que a los inestables se les presentan problemáticas que ponen en cuestión y vulneran la perspectiva de integración a la sociedad.

En el contexto actual de fragmentación de las luchas y resistencias de los trabajadores, la construcción social trabajador/jefe proveedor, ocupa un lugar central en las problemáticas que los trabajadores se plantean en su vida cotidiana. Y el hecho de que las situaciones de vulnerabilidad, percepciones y acciones de los trabajadores inestables, puedan tener muchos elementos en común –pues aquí las variedades no son infinitas, y pueden existir importantes semejanzas al interior de determinados conjuntos de familias/trabajadores inestables–, representa un espacio a partir del cual es posible enriquecer tanto el conocimiento actualmente existente en la academia, como el conocimiento que los inestables (semejantes a los que aquí son objeto de estudio) tienen de sí mismos.

3. Inestabilidad-estabilidad laboral en el panorama más amplio de la marginación social y las respuestas de los trabajadores

En las ciencias sociales, es un hecho sólidamente establecido que las diferencias de clase explican las diferencias de comportamiento, modo de hablar, autoestima, estilos de vida, entre otras cosas. Para el caso de la inestabilidad laboral, el verla de manera optimista o pesimista no es sólo propio de diferencias entre países económicamente pobres y ricos, sino también de diferencias entre inestables en sectores de la población económicamente fuertes y los sectores pobres al interior de los países mismos. Tal contraste puede advertirse claramente, en que los primeros tienen como una de sus preocupaciones centrales, la formación de estilos de vida, mientras que los inestables de los segundos, tienen en mucho mayor medida como prioridad en su vida, la resistencia y sobrevivencia.

Pero aparte de los contrastes en cuanto optimismo/pesimismo ó rechazo/aceptación de la inestabilidad laboral, en la presente investigación nos proponemos realizar algunas otras comparaciones pertinentes (como las acciones y percepciones ante las pérdidas o interrupciones salariales, la utilización del tiempo de no trabajo, la relación con el/la cónyuge, por mencionar algunas), al interior de lo que podría considerarse como clase obrera industrial, la cual por estar íntimamente ligada a los sectores populares –y por las demás razones expuestas en el apartado anterior–, nos limitaremos a llamar trabajadores u obreros pertenecientes a los sectores populares, y que forman parte de la población urbana del noreste de la ZMCM.

Las características que comparten en común los individuos de dicho sector de la población, están determinadas precisamente por los criterios a partir de los cuales se extrajo la muestra intencional de trabajadores para el análisis empírico de la segunda parte de la tesis. Principalmente: que hayan tenido varios empleos de industria, que tengan edades de entre 30 y 40 años, preferentemente, tengan y residan con su familia nuclear o de procreación, que ésta se encuentre en la fase de crecimiento. A dichos trabajadores, que se encuentran expuestos de especial manera a las vulnerabilidades de la inestabilidad laboral, los hemos dividido para su análisis en cuatro estratos.

**CUADRO 2a.. ESTRATOS/ FIGURAS de TRABAJADORES
según condición en el trabajo**

PRIMER ESTRATO	SEGUNDO ESTRATO	TERCER ESTRATO	CUARTO ESTRATO
<i>Trabajadores estables de modo permanente en empleos protegidos</i>	<i>Trabajadores inestables que han tenido empleo protegido por mucho tiempo y que fueron expulsados de él (cuasi per- manentes en empleo protegido).</i>	<i>Trabajadores inestables adaptados que solo ocasionalmente han tenido empleo protegido (ocasionales en empleo protegido)</i>	<i>Trabajadores inestables que nunca han tenido empleo protegido y se encuentran en estado de infra- sobrevivencia (total- mente excluidos del empleo protegido)</i>
PERMANENCIA EN EMPLEO PROTEGIDO			
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	RARA VEZ	NUNCA

De esta manera, recuperando la afirmación de Argyle (1994), acerca de que los estereotipos tienen tanta importancia como las condiciones materiales para poder diferenciar entre diversas clases sociales, en el presente estudio se distinguen cuatro estratos/figura de trabajadores de industria, utilizando como criterios centrales, por un lado, la marca que les ha dejado su historia laboral, en cuanto a que han logrado o no, en su pasado, ingresar y/o consolidarse en un empleo protegido (ver cuadro 2a), y por el otro, la posesión o carencia de determinados bienes socialmente valorados en el medio en que viven, y que las familias mismas de los sectores populares comúnmente utilizan para establecer diferenciaciones entre sí (ver cuadro 2b siguiente).

La razón de emplear el término “estrato” en lugar del término “clase”, tiene que ver más con una manera de clasificar a los trabajadores de industria de acuerdo a la construcción social trabajador/jefe proveedor, que con cualquier intento de fundar profundizar en la discusión general sobre las clases o estratos sociales.

La distinción de una clase trabajadora privilegiada, o sea, los trabajadores que pertenecerían al primer estrato, según el criterio aquí asumido, es caracterizada por Giddens (1985) como la que agrupa a quienes son mejor pagados, son más calificados y tienen mayor seguridad en el empleo .

CUADRO 2b. Características sociodemográficas distintivas de cada estrato

PRIMER ESTRATO	SEGUNDO ESTRATO	TERCER ESTRATO	CUARTO ESTRATO
Dos son mayores de 48 años y tres tienen automóvil y casa propia.	Cinco de ellos alcanzaron a tener casa propia, pero uno no. Asimismo, sólo dos tienen automóvil.	Todos carecen de casa propia y automóvil, pero la casa donde viven tiene todos los servicios.	De los tres, dos son mujeres y los tres pertenecen al cuarto estrato (es decir, su casa carece de alguno de los servicios básicos).
José Luis Roberto Jorge Angel	Eduardo Alejandro Gerardo Tomás Cocoletzi Lidia	Primitivo Emmanuel Ma. Carmen Víctor	Marceliano María de la Luz María Alberta

- 1) El primer estrato está formado por los obreros privilegiados, cuyo empleo protegido estable, numerosos ascensos económicos y salario, les permite darse ciertos lujos como periódicas vacaciones con goce de salario, además de la oportunidad para adquirir automóvil, poner negocios o hacer mejoras significativas al amueblado y/o a la construcción de su casa propia. Este grupo está conformado por los *trabajadores estables en empleos protegidos*.
- 2) El segundo estrato agrupa a quienes en el pasado gozaron de ciertos "lujos" o beneficios propios del primer estrato, debido a que ocupaban un empleo protegido de industria, pero que siendo expulsados de éste, pasaron a ocupar un empleo de protección mínima, es decir, con las prestaciones mínimas de Ley y un salario que les permite cubrir con relativa facilidad sus necesidades más básicas, pero no les permite obtener de manera suficiente otras necesidades como automóvil de modelo relativamente reciente y en buenas condiciones, vacaciones, ir al teatro, etc. Estos trabajadores, que buscan durante varios años volver a insertarse en un empleo protegido de industria semejante al que

tuvieron en el pasado, generalmente fracasaron al intentarlo, razón por la cual les llamaremos *trabajadores expulsados del empleo protegido*.

- 3) El tercer estrato, en el que los trabajadores han ocasionalmente (casi por accidente y por un corto tiempo) ocupado uno o dos empleos protegidos (pero inestables) en toda su vida laboral, y ocupado varios empleos inestables de protección mínima. Se distinguen de los anteriores en que poseen menos bienes, su casa es más pequeña y no han alcanzado a obtener una casa propia, pues ésta es prestada por sus padres o suegros, siéndoles difícil también hacerse de un automóvil. Son propios de este estrato los *trabajadores inestables adaptados*; o sea, quienes se encuentran cómodamente adaptados a la inestabilidad laboral, desde el inicio de su vida como trabajadores.
- 4) El cuarto estrato, conformado por quienes se encuentran en el nivel de la infra-sobrevivencia, ocupan empleos muy precarios con salarios muy bajos que no les permite cubrir sus necesidades más básicas, carecen de contratos formales en sus empleos, no reciben ningún tipo de prestación y, su casa se caracteriza por no ser propia (pues es rentada o prestada), tener piso de tierra, ser pequeña y con deficiencia de servicios. Aun cuando desplieguen más esfuerzo en su trabajo no pueden elevar su salario. En las empresas donde han llegado a emplearse casi siempre es en tareas de ayudante general, operario de máquinas simples, ensamblaje o montaje. Este estrato, como se dijo, se componen por la figura del *trabajador en infra- sobrevivencia*, llamados así por las severas dificultades que tienen en su vida cotidiana para allegarse de los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación, vivienda, salud y educación. La característica principal de este grupo es el de estar integrado en su mayoría por familias cuyos padres son ex campesinos, aquellos que heredaron la trampa de la pobreza (Chambers, 1983) de su familia de ascendencia, y las mujeres solas jefas de hogar.

Como puede advertirse, en el cuadro 2, al interior de cada uno de los cuatro estratos, existen importantes similitudes sociodemográficas (columna 4), así como de logros o fracasos económicos (también en columna 4), y de experiencias de inestabilidad laboral (columnas 1 y 2).

Asimismo, tales estratos están graduados según las condiciones socioestructurales y materiales (en el *continuum* favorables/ desfavorables), para hacer posible la aproximación al ideal de la construcción social trabajador/jefe proveedor.

En un sentido general, coincidimos en la definición de Minujin de la marginación social como “la serie de situaciones intermedias entre la inclusión y la exclusión” (Minujin, 1998: 169), pero con el añadido particular de que en las presentes reflexiones, la inclusión se considera como una situación ideal realizable siempre

sólo de manera aproximativa, principalmente con referencia a la construcción social trabajador/jefe proveedor, que es un orden social deseable dominante en los sectores populares al que pertenece nuestra muestra de trabajadores, orden que en el contexto general actual de cambios familiares y laborales, se encuentra debilitado, y con mucho mayor razón en contextos de inestabilidad laboral y desintegración familiar.

Es a partir de la debilidad de dicha construcción social, que los trabajadores pueden estar deseando, orientando o aproximando sus acciones y circunstancias a otras formas de integración alternativas no dominantes, pero nuestro interés central no es tanto el estudio profundo de éstas últimas (sea que estén en pugna o no con la dominante), como el hecho de que en el proceso de procurar defender la construcción social dominante, es decir, la de trabajador/jefe proveedor, nacen en los inestables fracasos y culpabilidades en los que intervienen percepciones sesgadas de la realidad, que les impide adquirir un mayor conocimiento de sus circunstancias.

En tanto concepto relativo, la marginación social es una inclusión parcial porque “el estar excluido en una esfera no implica necesariamente estarlo en otras” (*Ibidem.*, p. 175), y además, porque varía según el espacio y el tiempo (*Ibidem.*, p. 169). La marginación es también una situación que implica vulnerabilidad (*Ibidem.*, 175), ya que al caracterizarse por ser una *inscripción social débil* (Castel, 1985: 125) en alguna construcción social ideal o a la sociedad en general, se corre el riesgo de caer en la exclusión, en la medida en que se deje de participar significativamente en una determinada esfera (económica, educativa, política, etc.), y/o se pierda la posesión de bienes en cualquiera de las mismas.

Los aportes de Alberto Minujin y Roberto Castel en la conceptualización de la marginación social como una situación dinámica, serán retomados en la presente tesis para organizar el estudio de los procesos objetivos y subjetivos que conducen a los trabajadores entrevistados a ser incluidos/excluidos en cuanto se presentan diversas problemáticas en su salario, calificación, familia y compañeros de trabajo, temas que se abordarán en los capítulos que van del cinco al ocho. Específicamente, dicho aporte resultará útil al momento de comparar diversas situaciones de inestabilidad donde, en lugar de prejuzgar a priori sobre las problemáticas a que da lugar el estado de incluido o excluido de cada trabajador, esta cuestión se dejará abierta al estudio del entrelazamiento entre las cuatro dimensiones citadas (salario, calificación, familia y compañeros de trabajo) que resulte del análisis de los datos.

Robert Castel (1997), en *La metamorfosis del asalariado* demuestra que la cuestión de la inclusión-exclusión social es un asunto sujeto a cambio histórico. De manera general, podemos decir que en el pasado reciente en México, el crecimiento y la diversificación de las situaciones de inestabilidad ha complejizado la pregunta sobre la inclusión-exclusión, dado que antes, durante la época de desarrollo industrializador, era relativamente más fácil establecer si una persona era un incluido o un excluido con sólo saber si tenía empleo estable o era desempleado involuntario. Pero cuando la industria se encuentra en receso y las esperanzas de acceder a un empleo protegido tienden a disolverse, al tiempo de que las situaciones de trabajo adquieren una mayor heterogeneidad, la franja de marginados crece y los criterios que éstos emplean para considerarse incluidos o excluidos, o vulnerables de marginación/exclusión, se diversifican y relativizan de manera que ya no es posible saber, con base en el simple criterio de estabilidad-inestabilidad laboral o desempleo, si un trabajador es un incluido o excluido.

Según Castel (1998:121), se puede decir que existe una inclusión o integración social, cuando los individuos y/o grupos se inscriben en las redes productoras de la riqueza y el reconocimiento sociales, lo que concuerda en que la construcción social trabajador/jefe proveedor es un orden social deseable precisamente porque en ella confluyen arreglos familiares y laborales que posibilitan ascensos económicos y reconocimientos sociales. De acuerdo con Alberto Minujin, el concepto de exclusión social se refiere sobre todo a situaciones límite, que implican una fuerte acumulación de desventajas, o acumulación de vulnerabilidades; por ejemplo “pobreza, falta de acceso a bienes, servicios y activos, precariedad de derechos sociales”.⁵¹ Las dos definiciones anteriores de integración y exclusión, deben ser vistas como polos de un *continuum*, el cual se refiere al conjunto heterogéneo de situaciones en las que existen “exclusión en algunos aspectos o esferas, e inclusión en otras”.⁵²

El planteamiento de situaciones dicotómicas y estancas, no sólo impide el análisis de las diversas posiciones intermedias, sino además, de los procesos más generales que las originan y de los que las articulan.⁵³ En este sentido, el análisis de la producción de diversas situaciones de integración y exclusión (bajo la modalidad del *continuum* aludido), en vez de limitarse a una descripción que corre

⁵¹ Minujin, (1998: 175), véase también Faría Vilmar, (1995).

⁵² Minujin, *Ibidem*, p. 173. En este libro Minujin (p. 168) analiza la problemática de la integración-vulnerabilidad-exclusión, en su relación con la dinámica social general en América Latina, mientras que Castel (p. 123) lo hace a nivel del funcionamiento global de las sociedades europeas contemporáneas, especialmente, Francia y España.

⁵³ Acordamos con Castel, cuando señala que dividir las dificultades en tantas partes como sea necesario para resolverlas mejor, es una manera de dividir la cuestión social (de la integración) en tantas partes como sea necesario para eludirla mejor. Castel, R., *Op. Cit.* 1997, p. 389.

el peligro de devaluarse al convertirse en mera denuncia, debe buscar una perspectiva capaz de reflejar con la mayor sencillez, detalle, claridad y economía posible, la complejidad que le caracteriza hoy, lo cual implica desarrollar la habilidad para detectar lo nuevo de la integración, lo nuevo de la exclusión y sus posibles salidas.

El actual acrecentamiento de la desigualdad social y económica se da en un contexto de exaltación de la figura de los individuos; para las ideas neoliberales promotoras del consumismo capitalista, son principalmente los individuos los excluidos, no los grupos ni menos las clases sociales. Pero individuación no significa desaparición de las clases sociales (Beck, 1998, 116), pues éstas siguen existiendo bajo peculiares modos de sociabilidad en cada periodo histórico. En el pasado, la industria promovió la producción y consumo masivo de símbolos (Baudrillard, 1986, Adorno, 1979) y bienes materiales homogéneos; por ejemplo, se fabricaban una gran cantidad de autos iguales o los anuncios sobre jabones y shampoos tenían características similares. En el presente, los productos se producen bajo una mayor diversidad, que responde a su vez a la diversificación de los gustos del consumidor, quien es presentado como individuo, antes que como grupo o clase.

A nivel sociopolítico, la exaltación del pluralismo y el individualismo, así como la invitación al ensayo de nuevas formas de sociabilidad entre los miembros de diferentes culturas, tiende a ocultar el hecho de la desigualdad social, al tiempo de ignorar los posibles conflictos que se pueden derivar de ella. Lo cual bien podría darse en un clima de aparente calma o ausencia de violencia extrema, pues los sectores sociales desiguales y heterogéneos económica, social y culturalmente pueden estar coexistiendo sin que ello implique necesariamente estar integrándose. En este sentido, coexistencia no es lo mismo que convivencia, en la primera hay sólo presencia (papas en un costal como dice Marx), pero en la segunda hay un mayor compartir, (un costal de papas, según lo menciona Standing, 1990: 1), que incluye una mayor comprensión del sentido de las acciones de los otros y por lo tanto, una mayor cohesión social, única base sobre la cual se pueden construir proyectos de desarrollo más sólidos. Una sociedad dividida, lleva la difícil carga de emprender frecuentemente proyectos de difícil realización. Ante el actual contexto de mayor fragmentación social, no es gratuita la crisis de credibilidad de las instituciones de la sociedad, pues los espacios de sentido compartido se reducen. En consecuencia, los esfuerzos de comunicación son más arduos. El término crisis de gobernabilidad (Crozier, 1975), expresa algo más que simplemente la fragilidad del orden social; pone en evidencia que nos encontramos hoy ante continuos y profundos cambios, que implican el nacimiento de nuevas modalidades de exclusión social.

En este contexto, no es de extrañar que hayan aparecido intentos de eliminar del análisis político la existencia de las luchas de clase. Y aunque el término de clase ha devenido en insuficiente, abandonarlo equivaldría a tirar al niño con la bañera, pues autores como Bourdieu (1990), Canclini (1990) y Chaney (1994), han mostrado que el comportamiento político de las clases sociales se puede comprender mejor si se incluye en su estudio un punto de vista más cultural, en lugar de tomar como referencia solamente “el lugar que ocupa la gente en la producción material”.⁵⁴

De la misma manera, para analizar las acciones obreras no basta con reconocer que en la clase obrera convergen múltiples actores y tradiciones populares, sino es necesario identificar, diferenciar y nombrar para cada momento histórico dichos actores, así como los parámetros que subyacen a sus acciones ante determinadas situaciones (Romero, 1988), como son las que se dan a partir de la inestabilidad laboral .

Para la movilidad entre estratos es importante el concepto de *exclusión económica*, que se define como la consecuencia última de la eficacia de las *presiones a la movilidad descendente* en cada uno de los estratos, presiones que son percibidas por los inestables como elementos de vulnerabilización de su situación, no sólo por la amenaza que representan para sus condiciones de sustento absolutas, sino también para la posibilidad de orientar las acciones de manera más consistente, de acuerdo a la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Por lo anterior, a la dimensión de exclusión económica se le habrá de agregar otra muy relevante: la *exclusión social* vía el *deterioro del rol*⁵⁵ *de proveedor económico y de trabajador*, sin que existan alternativas que los sustituyan, es decir, mediante la tendencia a la desintegración social.

Así definida en términos restringidos, la exclusión social viene a ser un reflejo de la condición en el trabajo que incide no sólo en la falta de participación en los bienes materiales y culturales, sino también en el deterioro de la calidad de las relaciones que se establecen con los demás miembros de la familia y en el trabajo. Con ello se respeta el criterio más básico y general de exclusión dado por Castel, R. (1995), según el cual sucede cuando está vedada la participación en

⁵⁴ A pesar de las numerosas críticas a Marx, todavía varios aspectos de su teoría siguen vivos, esto es particularmente cierto en lo que atañe a su distinción entre clase en sí, y clase para sí; en la clase para sí, los individuos son capaces de compartir sentido, formar grupo y de poner en marcha proyectos de acción, todo lo cual requiere de un análisis que tome más en cuenta los aspectos culturales.

⁵⁵ El concepto de rol es tratado en el apartado 3.1 de la presente tesis.

los espacios donde se produce y circula la riqueza material y simbólica de la sociedad, al mismo tiempo que se deja espacio para la identificación y estudio de las necesidades de transformación del entorno social.⁵⁶

De esta manera, la conformación de los estratos indicados, nos permitirá efectuar en los análisis de campo varias comparaciones pertinentes, mientras que las figuras obreras, constituidas como “casos figura” o “casos particulares de lo posible” (Bourdieu, 1995: 174; 1997: 12), serán de valiosa ayuda para establecer un nivel intermedio entre las premisas teóricas de las percepciones-acciones de aceptación y rechazo de la inestabilidad laboral,⁵⁷ y los datos directamente relacionados con las experiencias de los trabajadores.⁵⁸

El objetivo de tal estrategia metodológica, es facilitar el análisis relacional de los trabajadores en su medio familiar y laboral, a manera de poder trascender las experiencias de los trabajadores considerados como casos singulares, para generalizarlas y poder considerarlas como estructuras de acción y percepción⁵⁹ ante la inestabilidad, que son propias de los trabajadores de industria en el noreste de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México.

⁵⁶ En este sentido, y de acuerdo con el concepto de necesidades retomado de Krischke (ver apartado 1.4 siguiente de la presente tesis), sus necesidades van más allá de lo meramente biológico e inmediato, para alcanzar un status histórico proyectual, por lo que se presentan especialmente agudas y dirigidas a mantener o transformar de determinada manera sus relaciones sociales primarias o inmediatas.

⁵⁷ Expuestas en el último apartado del capítulo cuatro de la presente tesis.

⁵⁸ Es decir, las experiencias expresadas verbalmente por los trabajadores en las entrevistas y que sirvió como información para la elaboración de los datos de campo analizados en la segunda parte de la tesis (capítulos cinco al ocho).

⁵⁹ Para el análisis teórico más detallado del término *percepción*, véase las páginas 104 a 108.

4. La formación de las percepciones y acciones ante la inestabilidad laboral a partir de los acontecimientos vitales de la biografía individual

*“La vida se entiende hacia atrás
y se comprende hacia delante”*
Kiekergard

En el presente apartado, se fundamentará teóricamente la importancia de introducir en el análisis de la inestabilidad laboral, el factor tiempo y la vida cotidiana de los trabajadores, en cuyo sentido la noción de acontecimiento vital desempeña un papel relevante.

Prácticamente desde los inicios de la revolución industrial, los estudios sobre la exclusión social se encuentran plagados de objetivismo, naturalismo, abstraccionismo y falta de historicidad, lo cual puede verse por ejemplo, en la manera en que el concepto de pobreza ha sido empleado por las ideologías de los estados de bienestar o desarrollistas.⁶⁰ El concepto de los pobres como los carentes y necesitados a los cuales el Estado ha de socorrer e incorporar al orden económico y democrático, ha sido introducido exitosamente en la ideología liberal durante casi 150 años (Wallerstein, 1998: 109).

El carácter objetivizante y naturalista de dicha concepción, reside esencialmente en que se concibe al individuo como una entidad sujeta a fuerzas que él no puede controlar y que lo rebasan (entre las cuales se privilegian las necesidades que le son inherentes a su naturaleza, como la comida, vivienda, salud, vestido, etc.). Al plantearse que tanto las necesidades como los medios, bienes u objetos para satisfacerlas, son parte de un orden del que los individuos no pueden escapar, se cancela la posibilidad de que éstos puedan visualizar otras necesidades y un orden social alternativo (para mayores referencias consúltese Krischke, 1989).

Contra esta visión ahistórica y naturalista de las necesidades, surgen los defensores de un fatalismo, quienes reconocen su carácter construido, pero las consideran como algo inevitable en cuanto que son determinadas por la exigencia primordial de

⁶⁰ Con el fin de poder fundamentar mejor el carácter histórico y socialmente construido de la inestabilidad laboral y las necesidades que se derivan de ella, se recurrirá, por mientras, en las siguientes líneas, al concepto de pobreza. Lo anterior en virtud de que existe una mucho mayor teorización de las necesidades asociadas a la pobreza que a la exclusión social y la inestabilidad laboral, a partir de la cual se rescatarán algunas aportaciones para la tesis.

reproducción de la fuerza de trabajo en el contexto del desarrollo de la urbanización capitalista. Entre dichos fatalistas se encuentra Hegel, quien a pesar de haber realizado una formidable crítica a la concepción naturalista de las necesidades,⁶¹ cae en una visión macrodeterminista de las mismas al concebirlas como permanentemente incentivadas por el mercado e insatisfechas por el Estado (para mayores referencias consúltese Krischke, 1989).

En cuanto al abstraccionismo, según Krischke, (1989), puede verse en que las necesidades de los pobres, (concebidas como una resultante del objetivo primordial de reproducción al interior del sistema capitalista), son clasificadas, contabilizadas y administradas por el Estado con la intención de satisfacerlas parcialmente, y así poder mantener continuamente viva en los pobres, la esperanza de una mayor satisfacción futura.

La sociología, siendo una ciencia nacida al interior de las universidades liberales de las sociedades occidentales, tampoco ha estado exenta del ahistoricismo y del macrodeterminismo en los estudios sobre la pobreza. Ello no resulta raro, sobre todo si se considera que aproximadamente en las décadas que corren de los años 30s a los 60s del siglo XX, la sociología predominante señalaba que las fuentes fundamentales de las estructuras de acción de los individuos eran las instituciones o las clases sociales. Sin embargo, en los sesentas, con los enfoques microsociológicos, surgió la contracorriente que privilegia la contingencia y la acción individual.⁶² En los ochenta proliferaron los esfuerzos de síntesis entre lo macro y lo micro, o entre la acción individual y las estructuras sociales, donde el supuesto básico es la irreductibilidad de un nivel a otro. En la actualidad asistimos en las distintas disciplinas de las ciencias sociales, a una gran diversidad de enfoques teóricos que contribuyen a salvar la brecha entre los procesos macro estructurales y las micro acciones, ofreciéndonos en lo particular, a los sociólogos, la oportunidad de documentar empíricamente los momentos históricamente conformados que dan lugar a conexiones entre lo micro y lo macro (Alexander & Giesen, 1994; Salles, 2001).

⁶¹ Hegel (citado por Krischke, 1989), puso en evidencia la falacia utilitarista y naturalista de que, para unas necesidades objetivas, existen los bienes y servicios capaces de satisfacerlas, cuando en realidad dichas necesidades no son naturales, sino construidas en cuanto es intrínseco a toda sociedad de mercado capitalista, el hecho de que dichas necesidades se incentivan continuamente *ad infinitum*, a manera de que el Estado es incapaz de satisfacerlas. (Hegel, 1971, cit. en Krischke, 1989: 79). Asimismo, Hegel señala la prioridad de las necesidades de representación, por encima de las necesidades inmediatas o naturales (*Ibidem.*, p. 80).

⁶² No es casual que el surgimiento de los enfoques microsociales, coincida con la crisis del liberalismo tal y como la plantea Wallerstein (1998), pero esto requeriría de un estudio más amplio que rebasaría los objetivos de la presente investigación.

Hoy en día, dado los avances en la ciencia social, plantear el estudio microsocial de las necesidades asociadas a la pobreza –y específicamente a la inestabilidad laboral–, no es sólo una opción ética política, sino también un imperativo cognoscitivo, donde existe la posibilidad de continuar cultivando un campo fértil para el mejor conocimiento sociológico de la relación entre la acción en situación, y la innovación o reproducción de estructuras sociales más amplias. En tal sentido, como veremos más adelante, las aportaciones de Krischke (1989) serán de particular valor para el concepto de necesidades que aquí se retomará para los análisis de datos. Con la recuperación de las microsituaciones, se defiende también una línea de estudio que procura respetar la acción social como algo irreductible a lo macroestructural o a lo microsituacional. Esto significa que nuestro estudio de la inestabilidad laboral no se agota en los acontecimientos singulares, sino que procura examinar también la manera en que ellos, a la vez que se encuentran inmersos en macroestructuras, tienen la capacidad de influir en ellas.

Pero el viraje hacia una mayor consideración de las situaciones microsociales y su relación con las macroestructuras, si bien se originan en la crisis internacional de los estados liberales⁶³ y en los cambios de paradigma en las ciencias sociales, tienen consecuencias concretas dentro de la academia, en cuanto al modo en que se estudia la conformación de las microsituaciones y las acciones de los individuos.

Así, dado el relajamiento de las influencias institucionales del Estado benefactor, los acontecimientos ocurridos en la vida de los individuos se convierten en un nivel de análisis que adquiere mayor importancia en los estudios sobre la exclusión y desigualdad social.

“el actual tipo de individuo es eminentemente pragmático, poco propenso a fanatismos ideológicos políticamente desafectados, expuesto a los mil influjos comunicativos e informativos de la sociedad contemporánea [...] Este nuevo modo de construir la identidad tendría como único núcleo su propia libertad concreta, pues los valores han dejado de estar orientados por las fuentes de las instituciones, arrasadas por el torbellino que tiene su epicentro en el yo individual y que no se compromete con sistemas doctrinarios, institucionalizables ni institucionalizados”.
(Younis, 1999)

⁶³ Que cada vez tienden menos a utilizar nociones abstraccionistas, naturalistas y macrodeterministas de las necesidades sociales.

En particular, el análisis de las relaciones sociales inmediatas o primarias, juega un papel central en la comprensión de los procesos de individuación contemporáneos.

“Esta individualización de los valores se centra más que nada en las relaciones primarias.”⁶⁴

Si bien durante el desarrollo industrializador mexicano, las políticas e instituciones económicas y sociales lograron integrar a una fracción importante de la población urbana a la dinámica del desarrollo,⁶⁵ en la actualidad asistimos a un relajamiento considerable de la influencia estructuradora de las instituciones⁶⁶ sobre la biografía de los individuos. De tal manera que, al crecer el desempleo y la economía informal, las relaciones primarias, sobre todo las familiares y las del libre mercado, se revelan como las principales modeladoras de las inserciones y salidas del empleo (Portes, 1997: 253; Pries, 2000).

En efecto, a raíz de la descomposición de la lógica asalariada, la empresa, la familia y el Estado, han tendido a modificar su influencia sobre la vida de los trabajadores. Hoy no existe entre ellos un solo arreglo que se imponga homogéneamente en largas tiras de espacio y tiempo, sino en el entorno más inmediato, en tiempos y lugares más específicos. Por lo mismo, el futuro se hace más chato y se restringe al nivel de las relaciones sociales inmediatas de los individuos insertos en contextos.

Tanto las exigencias surgidas de la creciente desigualdad social, como los cambios de las tendencias en las perspectivas sociológicas hacia enfoques más dinámicos de la estructura social, han terminado por favorecer la elaboración de estudios con aproximaciones más históricas y localizadas sobre el fenómeno de la exclusión social. En este contexto, Pierre Rosanvallon (1995), ha propuesto redefinir el estudio de la exclusión social, sustituyendo como foco de atención a las clases estancas por el de los *individuos en situación* (*Ibidem.*, p. 209), donde el estudio de la exclusión como proceso de acumulación biográfico de los individuos –ya no como clasificación de poblaciones en categorías establecidas a priori–, toma en cuenta las posibles historias que conducen a la acumulación de

⁶⁴ *Ibidem.*

⁶⁵ Cabe hacer notar, además, que tal fenómeno ha sido un rasgo característico de las sociedades contemporáneas, donde el Estado benefactor logró cierta presencia en la población.

⁶⁶ Instituciones como por ejemplo, la empresa fordista, la escuela homogenizadora y la iglesia disciplinante, entre otras.

desventajas, y lo que es más importante aún, el papel de las propias acciones de los afectados en dicha historia de acumulación.⁶⁷

Aunque la movilidad laboral descendente o ascendente forme parte de una dimensión más amplia (movilidad económica y social según se especificó en párrafos anteriores) y sea igualmente estructurada por la familia y el mercado de trabajo, es ahora reconocido el hecho de que el individuo –a través de acciones individuales– tiene un margen para influir en su propia movilidad laboral. Por ejemplo, en vez de responder automática o desesperadamente a la primer opción de ingreso o salida de empleo que se le presenta, puede ampliar su información y ejercer un mayor esfuerzo (reflexivo y de acción) en la búsqueda de la opción que crea más conveniente para mejorar su situación laboral y familiar en condiciones de inestabilidad laboral.

Evidentemente, el enfoque de Rosanvallon, *sin olvidar la existencia de macroestructuras, toma en cuenta la importancia que tienen, en la acumulación de desventajas a lo largo de la vida, el entorno económico inmediato, las relaciones primarias y las acciones individuales*. En las diferentes versiones de los abordajes biográficos situacionales, el problema central, y en realidad la fuente más importante de controversias, reside en torno a cómo organizar el análisis de la conformación histórica de las situaciones, a partir del peso de diferentes factores del contexto y de las acciones de los individuos (Elder, 1985), o en términos de Raymond Aarón, las controversias versan sobre la relación entre situación y la acción individual (Aarón, 2004: 207). Según Aarón, en el estudio de la relación entre situación y acción, es imprescindible incluir la propia perspectiva que los individuos tienen sobre su propia situación, ya que en ocasiones, los individuos tienen la posibilidad de intervenir en la conformación de su propia situación, sin embargo, sus acciones pueden no estar a la altura de la misma debido a que tienen, por las percepciones sesgadas que poseen, un conocimiento insuficientemente de la situación sobre la que actúan.

Por ende, siendo objeto de nuestro estudio la conformación de las situaciones de inestabilidad en la vida cotidiana de los trabajadores, se hace necesario examinar dichas situaciones en estrecha relación con las percepciones y acciones de los individuos. Es por los anteriores motivos que en la presente investigación, se desarrollarán las siguientes propuestas teórico-metodológicas:

⁶⁷ “Las nuevas políticas sociales que hacen uso de estos enfoques, apuntan más bien al individuo social. Se pone la mira en la incidencia social de los comportamientos individuales y no en la rectificación moral” (Rosanvallon, 1995: 205-206).

-
- 1) Organizar la teoría y el análisis de datos de acuerdo a las dimensiones de rol de trabajador, rol de proveedor, relaciones de solidaridad en la familia y en el trabajo.
 - 2) Considerar en su objeto de estudio, las acciones y percepciones de los trabajadores sobre la conformación de su propia situación de inestabilidad laboral.
 - 3) Estudiar específicamente su modo de involucramiento con las dimensiones antes citadas.

Esta última estrategia teórico-metodológica apunta al esclarecimiento de cómo los trabajadores perciben y actúan para resolver la problemática inscrita en su situación de inestabilidad laboral. En consecuencia, resulta primordial conocer los objetivos hacia los cuales se dirigen tanto sus percepciones como sus acciones, sobre todo si se considera que la inestabilidad laboral es una forma de vulnerabilidad social entre otras posibles, y como tal, le corresponden determinadas necesidades. Para los fines de la presente investigación, interesa retomar la noción de necesidades como derechos (Krischke, 1989).

En este sentido, el concepto de necesidades como derechos enfatiza:

- a) El carácter construido de las necesidades,
- b) La conjunción de necesidades inmediatas y de necesidades de representación en el momento social o acontecimiento vital,⁶⁸
- c) La posibilidad de que los mismos individuos que experimentan las necesidades puedan intervenir en la conformación de ellas.

Esto es, las necesidades (exigencias) que impone la inestabilidad laboral a los trabajadores no se constituyen exclusivamente a partir de las macroestructuras consolidadas, sino que también se conforman en las microsituaciones con la participación activa de ellos. En términos más precisos: los trabajadores perciben y actúan las exigencias de la inestabilidad laboral con la marca de sus propias formulaciones y creatividad personal, que si bien en un sentido riguroso son singulares, siempre pueden ser similares a las realizadas por otros trabajadores que viven en situaciones semejantes.

De hecho, el mismo Hegel (citado en Krischke, 1989: 80) alude al aspecto creativo de la conformación de las necesidades de la siguiente manera:

⁶⁸ En las páginas siguientes se irá desarrollando el concepto de acontecimiento vital, en relación con los de “necesidades como derechos” y de “problemáticas”.

Puesto que en las necesidades sociales, en cuanto unión de las necesidades inmediatas o naturales y las necesidades espirituales de *representación*, es ésta última la preponderante, hay en el momento social un aspecto de liberación. Se oculta la rígida necesidad (Notwendigkeit) natural de la necesidad (Bedurfnis) y el hombre se comporta en referencia a una opinión suya, que es en realidad universal, y a una necesidad (Notwendigkeit) instituida por él; ya no está en referencia a una contingencia exterior, sino interior, el *arbitrio*. [El momento social de las necesidades] se convierte así en una particular determinación final para los medios por sí y su posesión, así como para el modo de satisfacción de las necesidades (Hegel, 1971, 193:128 citado por Kruschke, 1989:80. La frase en corchetes es de Kruschke).

De dichas reflexiones podemos obtener algunos criterios conceptuales y metodológicos útiles para el análisis de datos recabados para la tesis:

1. La determinación de los medios y su posesión, así como el modo de satisfacción de las necesidades, son asuntos que *implican para los trabajadores problemáticas por resolver*. Es decir, no basta con saber que tienen una serie de necesidades inmediatas (p.e. alimento, vivienda, vestido, etc.), pues ello significaría objetivizar sus necesidades, sino que es necesario conocer y comprender su perspectiva sobre las mismas (incluyendo todas las demás relacionadas con la inestabilidad laboral), así como los medios que ellos consideran son los adecuados para resolverlas, lo que requiere averiguar cómo perciben y se involucran con las cuatro dimensiones que abarca la inestabilidad laboral, como son: el salario, el rol de trabajador, el rol de proveedor, la solidaridad en la familia y las relaciones sociales en el trabajo.
2. En tanto el momento social (de conjunción de necesidades inmediatas y necesidades de representación) tiene un aspecto de liberación, puede afirmarse que los trabajadores son relativamente libres en la manera de formular la problemática insita en su situación de inestabilidad laboral, así como de determinar y ejercer las acciones tendientes a resolverla. Esto significa que tanto las necesidades inmediatas como las de representación, son construidas también con cierta participación de los individuos que las experimentan, lo cual puede traducirse en que *los trabajadores tienen diversos grados de control en la constitución de sus necesidades (inmediatas y de representación) y en la formulación de sus problemáticas relacionadas con la inestabilidad laboral*. Así por ejemplo, dos trabajadores que debido a la inestabilidad laboral cuentan con un mayor tiempo de no trabajo, pueden experimentar diferentes grados de constricción en convivir más tiempo con su familia: mientras unos pueden incorporarse fácilmente a las
activi-

dades cotidianas de sus hijos y/o esposa, a otros se les dificultará o simplemente no la considerarán como una opción viable. Los grados de control de los trabajadores sobre la formulación de sus problemáticas, son un asunto que tiene que ver tanto con las dificultades para realizar determinadas acciones, como con la amplitud o estrechez del abanico de opciones que tienen ante sí.

3. Identificar tales problemáticas y su jerarquización en los trabajadores entrevistados, facilita las tareas de:

- a) Especificar la *dirección* hacia la cual tienden sus percepciones (en cuanto intenciones) y sus acciones relacionadas con su situación de inestabilidad laboral.
- b) Mapear las *dificultades, constricciones, frustraciones y posibles cambios de rumbo* (queridos o no), experimentados por los trabajadores en el intento de resolver tales problemáticas y satisfacer las necesidades relacionadas con su situación de inestabilidad laboral.

Ahora bien, dichas problemáticas, así como las percepciones y acciones tendientes a resolverlas, nacen en momentos vitales.⁶⁹ Un momento o acontecimiento vital es una experiencia significativa surgida en un contexto histórico social, que es capaz de adquirir independencia de la conciencia que entonces la acompañó (Dilthey, 1986: 12). A lo largo de su vida, los trabajadores experimentan diversos acontecimientos vitales a partir de los cuales se estructuran tanto las problemáticas de la inestabilidad laboral, como las percepciones y acciones dirigidas a solucionarlas. Así, la dos tareas de especificación del significado de cada acontecimiento vital y de determinación de la problemática relacionada con la situación de inestabilidad laboral, resultan dos pasos previos indispensables para poder dilucidar la dirección hacia la que tienden las diversas percepciones y acciones de los trabajadores. Con ello, se facilita también la comprensión de cómo surgen y se desarrollan las diversas acciones ante la inestabilidad laboral a lo largo de la vida de cada trabajador.

En el análisis de las entrevistas realizadas en nuestro trabajo de campo, se pondrá especial atención a los *acontecimientos vitales de la historia familiar y laboral*, que influyen de manera más importante sobre la conformación de las percepciones y acciones ante las situaciones de inestabilidad laboral. De esta manera, se asume el supuesto de que los experiencias significativas acontecidas en los ámbitos

⁶⁹ Cabe decir que el concepto de acontecimiento vital, se asemeja a la idea de transición (Turning point) que emplea la metodología de los cursos de vida. Aunque aquí no se aborda el estudio de los cursos de vida en la óptica de dicha corriente, sino más bien se enfatiza la interpretación y reconstrucción los acontecimientos vitales ocurridos a través de la historia laboral y su contribución a la formación de percepciones y acciones ante la inestabilidad laboral.

laboral y familiar, influyen en la generación de las situaciones de inestabilidad laboral, al interior de las cuales surge una peculiar configuración entre los múltiples aspectos que abarcan el salario, la calificación, la solidaridad familiar y las relaciones sociales en el trabajo, como son: la duración en el empleo, las relaciones establecidas con los compañeros y jefes de trabajo, el nivel de ingreso salarial y las expectativas para con él mismo, el gusto por las tareas desempeñadas, diversos progresos en el trabajo, las causas de separación del empleo, el número de hijos, las relaciones con los hijos y esposa, las razones de conflicto en la misma, la calidad, forma y tiempos de convivencia, las expectativas de estudios escolares y/o trabajos de los hijos, entre varios otros.

Con el fin de que clasificar las diversas percepciones y acciones de cada uno de los trabajadores, se recurrió a la reconstrucción de los “casos figura”, como recurso metodológico para identificar algunas configuraciones generales de percepciones y acciones que surgen entre los trabajadores a nivel de la región noreste de la ZMCM, mismas que, quizá en estudios posteriores, podrían demostrar afinidades con las existentes en otras regiones del planeta que han experimentado en los últimos años un proceso de desindustrialización, como por ejemplo, Detroit,⁷⁰ Sheffield⁷¹ y Yoseba.⁷² Ya que como afirmara Kenneth Burke:

“las situaciones son reales; las estrategias para tratarlas tienen contenido público; en la medida en que las estrategias se superponen de individuo en individuo o de un periodo histórico a otro, las estrategias poseen validez universal”. (cit. en Geertz, 1992)

Las problemáticas, percepciones y acciones de los trabajadores inestables en su vida cotidiana son elementos observables a nivel micro, pero a la vez éstas pueden estar condicionadas (o incluso condicionar) acontecimientos verificados a nivel macro. En

⁷⁰ La ciudad estadounidense de Detroit experimentó un proceso de desindustrialización detonado a partir de la reestructuración de su industria automovilística a fines de los años 80 e inicios de los 90, durante la cual en la búsqueda de una mano de obra más barata, numerosas plantas de producción cerraron o transfirieron sus operaciones a diversos países del tercer mundo, entre ellos México (en los estados del norte) y Brasil.

⁷¹ Según la Unión Europea, la ciudad de Sheffield, ubicada al noreste de Gran Bretaña, se encuentra entre las más pobres de Europa. Sheffield fue en los años 70 la primera ciudad industrial de este país y hoy es la que tiene mayores niveles de desempleo, trabajo temporal y bajos salarios. Véase Wheelan (1998), *Social deprivation in Sheffield. The background of The Full Monty*, Comité Internacional de La Cuarta Internacional.

⁷² Una ciudad de Japón en la cual existe una alta inestabilidad laboral y precariedad de las condiciones de vida de los trabajadores. Al respecto véase el libro de Tom Gill, (2001), *Men of uncertainty. The social organization of day laborers in contemporary Japan*, New York Press, 2001.

consecuencia, es de suponer que los trabajadores incorporan en sus acciones y percepciones ante la inestabilidad laboral, las informaciones y conocimientos acerca de lo que ocurre a nivel macro, sobre todo el nivel macroeconómico.

En este sentido, los significados y disputas en torno al crecimiento de la inestabilidad laboral que en los últimos años han ocurrido a nivel macro, no son ajenos a las percepciones y acciones que los trabajadores desarrollan a nivel micro a través de su vida cotidiana. Así, es de suponer que los esfuerzos de justificación de la inestabilidad laboral no sólo se dan a nivel de los individuos o grupos (lo que pudiera parecer incluso hasta normal dadas determinadas circunstancias), sino también, y esto sí es lo nuevo del asunto, las justificaciones que actualmente se dan a nivel macro a partir de diversos foros públicos (de sindicatos, empresariales, gubernamentales, etc.), inducen y refuerzan de diversas maneras, las justificaciones que los trabajadores generan de la inestabilidad laboral a nivel micro.

El discurso del Estado Benefactor consideraba a la inestabilidad laboral como algo indeseable, pues iba contra la lógica de integración social que proponía a través del trabajo. Para los partidarios de este discurso, la meta idónea era brindar el mayor número de empleos estables, legalmente protegidos, con aumentos crecientes en los salarios y un mejoramiento constante de las condiciones de trabajo.

Más recientemente, los neoliberales, retomando sus ideas de la economía clásica, plantean que la inestabilidad laboral es una condición momentánea y pasajera, y por tanto, poco digna de estudiar, en la que los individuos definen autónoma y racionalmente sus decisiones acerca de qué trabajo ocupar o no ocupar, así como cuánto ganar.⁷³ Para los neoliberales, el dominio del mercado es la condición natural de la sociedad, el horizonte del cual no se puede escapar.

En el contexto actual de crisis del Estado de Bienestar, las insuficiencias del neoliberalismo y la existencia de una gran diversidad de formas empresariales de aplicar la flexibilidad, las definiciones de lo que es la inestabilidad laboral se encuentran en un proceso de negociación constante. Ya sea en el campo académico, el político-estatal, el empresarial o el de los trabajadores mismos que viven la inestabilidad. En todos ellos predominan dos posiciones extremas con respecto a la inestabilidad laboral.

⁷³ En esta concepción, los salarios están en función de la cantidad de tiempo y recursos invertidos en la formación escolar. Asimismo, la calificación es vista como el resultado de dicha formación, y le correspondería un determinado nivel salarial.

Una de ellas, que podríamos llamar la optimista, reconoce las ambivalencias⁷⁴ presentes en la inestabilidad laboral, por ejemplo, Hörning,⁷⁵ encuentra que la experiencia de frecuentes cambios en el trabajo incrementa la autoconfianza y reduce las preocupaciones afectivas con la conciencia de la seguridad. Los amigos y los parientes son recursos para que el inestable pueda sobrevivir con poco dinero, expanden sus lazos comunicativos y sus contactos con redes sociales, a fin de tener acceso a recursos “comunales” (*Ibidem.*, p. 104).

La otra posición, más pesimista (pero que también reconoce la existencia de la ambigüedades señaladas), apunta que la inestabilidad laboral favorece un relegamiento al ámbito privado, conflictos familiares, prácticas autopunitivas, desesperación etc.

Cuando los distintos actores han externado afirmaciones acerca de la inestabilidad laboral, es muy frecuente que caigan en los extremos del pesimismo o del optimismo.

“Por un lado se dice que la inestabilidad laboral brinda un mayor tiempo libre que favorece la aparición de nuevos modos de vida, de una sociedad más convivial, basada en otros valores además del trabajo. Por el otro lado, se encuentra la idea más pesimista de que la inestabilidad favorece la privación de la oportunidad de trabajar, lejos de ofrecer un mayor espacio para la realización personal, representa el vacío y la angustia asociados al hecho de no saber qué hacer con el tiempo disponible. (Linhart, 1988)

Sin embargo, tanto en el caso de los inestables con una clara actitud optimista de su situación, como en el de los desesperados de no encontrar un trabajo estable, hasta el momento no existe una teorización satisfactoria respecto de los elementos que intervienen en la formación de una u otra posición. Asimismo, existen también posturas más ambiguas que requieren ser examinadas. De manera ideal tenemos entonces, una línea que corre desde situaciones e individuos donde la inestabilidad laboral es percibida como algo positivo, hasta situaciones en las que es percibida como una amenaza; entre ambas tendríamos entonces, las percepciones ambiguas.

Las posturas ambiguas expresan también algo mucho más profundo que las percepciones y circunstancias particulares de los trabajadores; son expresión de una ambivalencia fundamental que caracteriza al trabajo en las sociedades capitalistas. Desde el momento en que los mercados y las empresas capitalistas se

⁷⁴ Linhart, D., “Crisis y trabajo”, en Castillo Prieto, Juan José (Comp.) (1988), La automatización y el futuro del trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid,.

⁷⁵ Hörning K. y Gerhard, Anette (1995) Time Pioneers. Flexible Working Time and NewLifestyles, Polity Press.

extienden “liberando” a los individuos de los vínculos de dependencia particulares e “instaurando” relaciones y normas universales, el trabajo se ve envuelto en dos lógicas contradictorias; “por una parte, desempeña un papel determinante en el proceso de socialización y de constitución del vínculo social, y por otra no puede sino ser alienado, ya que se ve sometido a la lógica capitalista”.⁷⁶

La experiencia del desempleo y del andar vagando por múltiples trabajos descalificados, mal pagados y extenuantes, representa para la gran mayoría de trabajadores inestables una circunstancia permanente que tienen que estar soportando. Y para hacer soportable esta situación laboral, impuesta muchas veces contra su voluntad, se asimilan a lo que según sus circunstancias esté a la mano; la sociedad actual ofrece muchas “alternativas”, la mayoría de las cuales son salidas virtuales que, como una anestesia, alivian las preocupaciones y el sufrimiento derivados de la experiencia de la marginación social. En los casos extremos, tales adormecimientos llegan a expresarse como posturas optimistas ante la inestabilidad; se sienten incluidos debido a que adoptan explícitamente ciertos criterios de inclusión o integración social, pero desde el punto de vista de la integración a través de los roles de jefe proveedor y de trabajador, son realmente excluidos o en el mejor de los casos, marginados.

⁷⁶ Linhart, Danièle, (1997) “El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico”, en revista Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 31, otoño de 1997, pp. 15-36.

Conclusión

Durante los años de industrialización en México, la estabilidad laboral se convirtió en un punto de referencia obligado en las aspiraciones de progreso de los trabajadores. Sin embargo, sólo una minoría privilegiada llegó a disfrutar de los diversos beneficios asociados al empleo estable, mientras que para los demás representó sólo una promesa, cuyas posibilidades de cumplimiento comenzaron a disolverse a partir de la crisis económica en la década de los ochenta.

El que la gran mayoría de los trabajadores de industria actuales, pocas veces o nunca hayan disfrutado de los beneficios de la lógica asalariada incorporados en un empleo estable, constituye un importante indicio en la explicación de porqué tal mayoría ha adoptado, cual anestesia aliviante, otras formas de inclusión alternativas a la más fundamental en las sociedades contemporáneas: el trabajo.

En la explicación del viraje hacia la inestabilidad predominan los enfoques economicistas, siendo que las acciones de resistencia o conformidad de los trabajadores han jugado un papel fundamental en dicho proceso. Así, las resistencias visibles y públicas (de los sindicatos o de los trabajadores organizados independientemente), una vez acalladas, han pasado a tener expresiones más sutiles, dinámicas y mucho menos advertidas, entre las cuales caben destacar las gestadas molecularmente en diversos y específicos resquicios de la vida cotidiana.

Por su parte, la legitimación de la inestabilidad laboral, aunque también se genera al interior de la vida cotidiana de los trabajadores, a diferencia de las acciones de resistencia, cuenta con la aprobación de la ideología neoliberal dominante, por lo cual su estudio a través de sus manifestaciones en las percepciones y acciones de los trabajadores, implica una lectura entre líneas consistente en detectar la manera en que se concreta la influencia de dos premisas básicas de la ideología neoliberal: la búsqueda de la eficiencia económica y la responsabilidad esencialmente individual de los logros en el plano también económico.

Además de las dos anteriores, la inestabilidad también se legitima a través de una tercera idea: la exaltación del mercado, y en este caso, del mercado de trabajo. En efecto, al convertirse el consumo de experiencias en una mercancía más,⁷⁷ no es descabellado pensar que ciertos trabajadores consideren a las oportunidades que tienen disponibles en el mercado de trabajo, como posibilidades de vivenciar estilos de vida diversos, independientemente del grado de precariedad que conlleven. En este sentido, la diversificación de puestos de trabajo precarios en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (Pacheco, 1995), puede llegarse a constituir en una nueva máscara para ocultar la desigualdad socioeconómica (Beck, 1998).

⁷⁷ P.e. como el turismo, como lo señalan Lash & Urry (1998).

Pero dado que las resistencias o legitimaciones de la inestabilidad laboral, llevan la marca de la propia creatividad personal del trabajador, ellas son mucho más que una simple repetición de formulas de la ideología neoliberal, aprendidas a través del contacto con los medios masivos de comunicación, los empresarios o los compañeros de trabajo; son expresiones del grado de control sobre la formulación de sus propias problemáticas relacionadas con su condición de inestables.

Así, para reconstruir el sentido de las acciones y percepciones de los trabajadores ante la inestabilidad laboral, no basta con retomar las reflexiones actualmente existentes al respecto a nivel de la sociedad en general,⁷⁸ sino es necesario ir directamente tras la recopilación de las informaciones pertinentes en trabajo de campo. En otras palabras, contactar, entrevistar y observar a los mismos trabajadores en su vida cotidiana. En este sentido, en el presente capítulo se identificaron tres ejes que servirán de orientación teórica interpretativa al análisis de la información recopilada en el trabajo de campo:⁷⁹

1. La marginalidad concebida como acumulación de vulnerabilidades a lo largo de la vida.
2. Los momentos vitales de la vida laboral como estructurantes cruciales de las percepciones y acciones de los trabajadores ante la inestabilidad laboral.
3. Las problemáticas que la inestabilidad laboral genera en cuatro ámbitos y sobre las cuales el trabajador tiene un relativo control: la calificación, el status, el orgullo en el trabajo, el salario, las relaciones sociales en el trabajo y la solidaridad en la familia.

En su vida cotidiana, los obreros activan en diversos grados y modos, acciones para resistir las ofensivas empresariales expresadas en despidos y/o diversas formas de desvalorización de su trabajo, lo cual realizan desde sus particulares posiciones y recursos.

En el siguiente capítulo abordaremos el análisis de los espacios de disputa que la flexibilidad –y en particular la inestabilidad laboral–, abren entre los trabajadores y sus jefes en el trabajo, así como los efectos que sobre dichas disputas tiene el individualismo fomentado tanto al interior de las empresas como en el mercado de trabajo, mismo que a su vez conlleva la reformulación de los roles en la familia y en el trabajo.

⁷⁸ Que como hemos visto en el desarrollo del presente capítulo, de por sí son escasas.

⁷⁹ Cuyos resultados son expuestos en los capítulos cinco al ocho.

CAPITULO II

*Flexibilidad numérica, cambios en la familia y nuevas formas
de individuación
de los trabajadores*

1. Flexibilidad numérica y resistencia obrera

En un sentido genérico, la reestructuración productiva es el conjunto de acciones que persiguen las políticas empresariales para elevar la productividad a nivel de los procesos productivos, mismos que se pueden clasificar en tres dimensiones: la base tecnológica, la base organizacional y las relaciones laborales (De la Garza, 2001: 73).

En las teorías que consideran que la crisis de productividad se debe principalmente a las rigideces en los procesos productivos (es decir, en una o más de las tres dimensiones mencionadas), se piensa que una parte de la solución estaría en la flexibilidad del trabajo (*Ibidem.*, p. 77). En particular, la llamada flexibilidad numérica; es decir, las reducciones y aumentos en el número de trabajadores en una fábrica o sección de ésta, tienen diversas motivaciones que pueden ser mejor entendidas en el marco de las estrategias concretas que persiguen los administradores del proceso del trabajo.

Si bien en ocasiones los despidos obedecen a estrategias de control empresarial sobre los trabajadores (p.e. para obtener mayores cuotas de producción o docilidad de parte de los trabajadores), también es cierto que ni siempre ni todas las estrategias empresariales tienen como objetivo central la disciplinización de la fuerza de trabajo, ya que éstas pueden ser diversas.⁸⁰ Además, las disputas entre empresarios y trabajadores en torno al control sobre el aumento o disminución de la fuerza de trabajo, se dan en diversos niveles y no sólo en el nivel del piso de fábrica o de los procesos productivos, sino también en el de circulación de la fuerza de trabajo; piénsese por ejemplo, en las políticas y legislaciones laborales, o en las políticas sindicales y empresariales a nivel nacional o regional. De hecho, en la academia existen diferentes interpretaciones sobre cómo y porqué se da la flexibilidad numérica.

La revisión de las diversas teorías de la reestructuración productiva (que presentaremos escuetamente a continuación) arroja que existen diferentes interpretaciones sobre las causas de la disminución o aumento de la fuerza de trabajo, o en otros términos, de las contrataciones y despidos. Así, en el modelo de la especialización flexible de Charles Pioré (1985), se defiende explícitamente la estabilidad del trabajo, ya que en éste la revaloración de las calificaciones y la participación de los trabajadores juegan un papel central.

En el neofordismo de Coriat (1992) la transformación de la producción no implica necesariamente la destrucción de los escalafones o mayor inestabilidad laboral

⁸⁰ Así por ejemplo, David Harvey (1992) enumera nueve posibles estrategias a que las empresas pueden recurrir de modos diversos para la obtención de sus ganancias. En el tercer apartado siguiente se citan dichas estrategias.

(favorecida sobre todo por la llamada flexibilidad numérica), debido a que la introducción de nuevas tecnologías y su empleo en la fábrica, ha sido con el fin principal de centralizar aún más el poder del capital.

Para Shaiken (1981), las nuevas tecnologías tienden a descalificar el trabajo haciéndolo más monótono y aburrido, lo cual da pie para pensar que el desanimo provocado por las nuevas tecnologías es la causa principal de las renunciaciones voluntarias.

Según Kern y Schuman (1988) en general las nuevas tecnologías tienden a descalificar a la mayor parte de los trabajadores y sólo una minoría se recalifica, aunque ambos procesos pasan por múltiples mediaciones. La desafección sería aquí también una consecuencia importante tanto para descalificados como para los reconvertidos con “éxito”.

Por su parte, las teorías de la segmentación del mercado de trabajo (Piore, 1983), distinguen entre un centro próspero y una periferia precaria en los mercados internos y externos del trabajo, o sea, tanto en el mercado de trabajo exterior a las empresas como en el interior de éstas. En el primero (es decir en un centro próspero), también llamado mercado de trabajo primario, los trabajadores gozan de mayor estabilidad, calificación y posibilidades de ascenso que en el segundo, llamado éste último mercado de trabajo secundario.

Por lo que se refiere a las perspectivas que estudian la “nueva cultura laboral”, Leyva y Mendoza (1996), indican que los pronunciamientos de las empresas buscan más bien el consenso y compromiso de los trabajadores para con la productividad, en lugar de reconocer abiertamente los conflictos y expresarlos civilizadamente. En esta visión, las protestas son censuradas y quienes las expresan se convierten en blanco de amenazas de despido u otras formas de presión.

Ahora bien, siendo fieles a la premisa teórica de que los individuos tienen siempre un cierto margen de acción para influir sobre su propia situación, del breve anterior recuento teórico podemos resumir que:

1. Las luchas históricamente conformadas entre capital y trabajo (en los múltiples posibles dimensiones en que éstas puedan darse), por la disminución o aumento del volumen de la fuerza de trabajo, dan origen a diversas específicas situaciones de inestabilidad laboral, sea que exista o no

un deliberado esfuerzo de los empresarios por aumentar o disminuir la fuerza de trabajo en las empresas.

2. Las calificaciones de los trabajadores tienen un peso importante en la contratación y despido, de manera que los descalificados son más prescindibles para el capital, y por lo tanto, más inestables. No obstante (y contra la teoría de la especialización flexible), junto a la búsqueda por mejorar sus calificaciones, los trabajadores pueden buscar y de hecho muchas veces consiguen encontrar otras vías para lograr contratarse o permanecer más tiempo contratado, como por ejemplo, el despliegue de un mayor esfuerzo físico.
3. La manutención de la situación de contratado o de ser despedido puede ser expresión también, del grado de obediencia o rebeldía del trabajador para con sus jefes, o en general, para con las condiciones de trabajo que vive en la empresa.
4. Las diferencias y conflictos entre los trabajadores (sobre todo en las empresas donde existe una polarización de las calificaciones), pueden motivar en los inestables descalificados el deseo de mejorar y pasar a formar parte de los ocupantes de empleos protegidos, o bien, confirmarse en su situación, a manera de depositar sus expectativas de mejora en otros terrenos no laborales, inclusive el familiar.
5. Los trabajadores descalificados, empleados por empresas con capataces déspotas, que los amenazan con despedirlos, u ofrecen pésimos salarios o condiciones de trabajo, pueden lograr cierto control sobre los trabajadores, pero éstos últimos éstos pueden cobrar, por ello, un determinado "precio" al capital. Tenemos como ejemplo, la creación de diversas estrategias para controlar el ritmo de trabajo, el ausentismo, etc., que son formas de conservar el empleo a la vez que hacer más soportable su estancia en éste.

De entre la heterogeneidad de estrategias empresariales de elevación de la productividad y de situaciones de trabajo, los trabajadores no carecen completamente de la capacidad de resistir o de influir en las fronteras de control en diversos aspectos del proceso de trabajo, y específicamente, sobre la flexibilidad numérica.

Sin embargo, sería erróneo conceptualizar la flexibilidad numérica como un objeto de disputa privilegiado entre empresarios y trabajadores, que se negocia colectiva y explícitamente como el salario, ya que desde el momento de que no existen políticas de empleo promovidas por el Estado, los aumentos y reducciones en las plantillas de trabajadores de las empresas, vienen siendo consecuencia de numerosos y complejos procesos económicos y sociales en los que inclusive los

empresarios, y por supuesto también los trabajadores, tienen sólo un control limitado y parcial. Pero más importante para los fines de nuestra investigación, es el hecho de que las negociaciones explícitas entre empresarios y trabajadores sobre las separaciones de empleo para el caso de trabajadores de industria de los sectores populares, se dan predominantemente a nivel individual, es decir, atomizadamente. No obstante, como puede verse en el apartado 4.4 de la presente tesis (ver por ejemplo la Lista 2), clasificando dichas separaciones de empleo y considerándolas de forma un tanto agregada, puedan tener muchos rasgos en común que merecen ser analizados detenidamente.

Uno de estos rasgos digno de ser considerado, es que por encima de la heterogeneidad de situaciones económicas de las empresas y de las situaciones de trabajo, la flexibilidad unilateral en las tres dimensiones de los procesos productivos de las empresas: en la base tecnológica, en la base organizacional y en las relaciones laborales, es un fenómeno muy extendido en México (De la Garza, 1988).

Además de la flexibilidad numérica, entre otros objetos de disputa entre empresarios y trabajadores, se encuentran el pago de horas extras, los bonos de productividad y los ascensos por escalafón según antigüedad. Dada la importancia que tuvo para la gran empresa de tipo fordista éste último, y por estar íntimamente relacionado con la estabilidad en el empleo, veámoslo a continuación.

Con la transformación del ford-taylorismo, cambian también las formas de disciplinización de la fuerza de trabajo. Históricamente, la empresa de tipo fordista enfrentó el problema de la disciplina de la fuerza de trabajo a través de dos estrategias. La primera, se centra en el uso de la cadena de montaje para imponer a los trabajadores ritmos y movimientos específicos, mientras que la segunda aprovecha el encuadramiento de las actividades en la fábrica para trazar líneas de promoción, y así poder controlar mejor a los trabajadores, ascendiendo a quienes consideran conveniente y castigando a quienes hace falta disciplinar. Cabe agregar que tales ascensos pueden presentarse bajo la forma de un aumento salarial o del otorgamiento de un mayor poder sobre otros compañeros. Cada fragmento de ascenso, conocido en México como escalafón o categoría, es reglamentado para proporcionar al trabajador la certeza de mejora si se esfuerza en obedecer y seguir los criterios establecidos por la empresa. Los ascensos a través de escalafones, son sobre todo privilegio de los empleos protegidos, creados en su mayoría por las empresas grandes y medianas, las económicamente más poderosas.

En México, aunque poco más de la mitad de las empresas pequeñas también aplican la lógica de los ascensos del escalafón en la regulación de sus relaciones laborales,⁸¹ las líneas de ascenso son más cortas y mucho menos significativas en comparación con las existentes en las grandes y medianas empresas.⁸² Las empresas pequeñas y micro tienden a ejercer sobre los trabajadores un control más informal basado sobre todo en redes de amistad o complicidad, al interior de las cuales el capataz, o responsable general del taller, juega un papel primordial.

Según Ludger Pries (1993: 56), en México predominan tres formas de relaciones laborales:

- (1) la unilateral, donde el control sobre la fuerza de trabajo se ejerce a través de las amenazas de despido facilitadas por el establecimiento previo de contratos por tiempo determinado. La renovación del contrato, al quedar sujeta a diversas condicionantes impuestas por el empresario, aumenta el poder de éste sobre el trabajador;
- (2) la concertada con los trabajadores y/o el sindicato, en la cual los reconocimientos son negociados, (independientemente de si se dan o no en forma otorgamiento de categorías);
- (3) la paternalista, que existe en espacios de trabajo relativamente pequeños o de alta interacción social. Aquí los capataces ejercen el control sobre los trabajadores, al establecer de manera sutil una especie de contrato más o menos informal, consistente en ofrecerles protección, guía, enseñanzas y consejos, a cambio de obediencia y lealtad.

De éstas tres formas de relaciones laborales, la primera es la única que favorece explícitamente la inestabilidad laboral. En la actualidad no existen datos sobre los cambios y extensión de cada una de las mismas, pero si consideramos un conjunto de situaciones acaecidas en los años recientes, cabe suponer que el sistema de ascenso por categorías de tipo fordista (otro recurso de control empresarial alternativo a las promesas de renovación de contrato) ha tendido a desaparecer o, en el mejor de los casos, a ser flexibilizado en varios sentidos específicos.

⁸¹ Los datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Capacitación (Enestyc), de 1995, (Ibidem) indican que el 78% de las empresas grandes y el 73% de las medianas aplican las categorías o escalafones laborales, mientras que las pequeñas lo hacen en un 55% y las micro en 14%.

⁸² Más adelante, en los cuadros 19 y 20 (páginas 259 y 262, respectivamente), se presentan los números sobre las variaciones en salario, donde los ascensos son mayores en quienes han ocupado durante casi toda su vida, empleos protegidos en grandes empresas.

Consideremos primero que los bonos de productividad se han extendido a raíz de las políticas laborales estatales promovidas desde 1994 (De la Garza, 1998: 214), con lo cual los incentivos a través de ascensos de categoría, desaparecen o pierden importancia frente al otorgamiento de bonos en numerosas empresas.

Segundo, que la flexibilidad unilateral sigue siendo la tónica general en México (Mendez, 1994), sobre todo en las nuevas empresas maquiladoras y las viejas empresas reconvertidas, donde se ha establecido una mayor discrecionalidad empresarial en los criterios para el otorgamiento de las diversas clases de reconocimientos, independientemente de si adquieren o no la forma de ascensos por categorías.

Y tercero, las líneas de ascenso se compactan y se restringen sólo para aquellos que han mostrado obediencia, lo que significa que el criterio de la antigüedad ha tendido a ser sustituido por el criterio de la productividad y la obediencia; o sea, se premia no tanto la calificación en un puesto de trabajo, como la obediencia, asistencia y puntualidad.⁸³

De manera análoga, en el estudio que realiza Enrique De la Garza del uso que se hace de la fuerza de trabajo en las empresas de 14 ciudades mexicanas, se concluye que no hay una clara diferenciación entre competitividad (exportación, tipo de capital, tamaño, y productividad) y perfil de la fuerza de trabajo (sexo, escolaridad, antigüedad, salario), (1998: 237). O más aún, los datos desmintieron para el caso de México, que a determinado esquema posfordista corresponda un claro perfil de fuerza de trabajo (*Ibidem.*, p. 267).

En las prácticas laborales mexicanas, términos como “nueva cultura laboral” y “flexibilidad del trabajo”, aparecen más bien como partes de un discurso claramente político que intenta penetrar en las fábricas para facilitar las tareas de flexibilización a los empresarios. El discurso de la flexibilidad presenta a los trabajadores como el elemento por adaptar a las medidas de reestructuración productiva, o en el mejor de los casos, el elemento que se resiste en forma de rigidez.

Sin embargo, tanto en México como en el mundo, aunque en términos generales la flexibilidad numérica ha sido impuesta a los trabajadores, ellos no han carecido de un relativo margen –que varía según las circunstancias– para modelar la forma de su vivencia de la misma,⁸⁴ y más significativo aún, en la forma en que la van incorporando a sus percepciones y acciones a lo largo de su historia laboral.

⁸³ Estas observaciones parten de inferencias de diversos datos cualitativos obtenidos durante mi experiencia como asesor de sindicatos, entre los cuales destacan los casos de las empresas Fanal, Bimbo, Crinamex y Proto, establecidas todas en la ZMCM.

⁸⁴ Lo que significa que no sólo la viven sin más en lo inmediato, sino que pueden ocasionalmente distanciarse de ella y asumir un control más o menos conciente de su involucramiento en la misma. So-

Así, en sus contactos con diferentes intentos empresariales de imponer la flexibilidad numérica (y por ende, también de un peculiar disciplinamiento de la fuerza de trabajo a través de ésta), el trabajador va adquiriendo además simultáneamente, la capacidad de responder de distintos modos. Dichos modos de respuesta a la flexibilidad numérica, y a la inestabilidad laboral en particular, no son infinitos y a través de los años, cada trabajador en lo individual, va formándose una mayor inclinación hacia el ejercicio de unos por sobre otros.

Por ende, en la tarea de averiguar las diferentes modalidades de respuesta ante la inestabilidad laboral intermitente (amenaza de despido) y a la crónica (entradas y salidas frecuentes de los empleos), es importante tener en cuenta los tipos de empleo que ha ocupado (de protección, de protección mínima y de sobrevivencia), así como las relaciones con los compañeros y jefes que ha tenido en dichos empleos (sea unilateral, negociada, o paternalista).

En la averiguación de la formación de las modalidades de respuesta a la inestabilidad laboral, podemos dividir analíticamente entre:

- a) una perspectiva de historia laboral-familiar en la cual la identificación de los momentos vitales, nos serviría para obtener una visión más integral y más o menos coherente de las disposiciones de determinados trabajadores por ciertas formas de resistencia a la inestabilidad en vez de otras.
- b) una perspectiva sobre los límites y posibilidades de resistencia a la inestabilidad laboral, que en determinadas situaciones concretas los trabajadores desarrollan.

Si bien estudiar dichas resistencias implica considerar las acciones del trabajador en el trabajo y en la familia, también es necesario enfocar la atención hacia las percepciones y acciones que éste despliega en relación al crecimiento de sí mismo. En el siguiente apartado se teorizará respecto a esto último a través del tema de la individualización, y en el subsiguiente lo referente a la familia.

bre esta diferencia entre el instante vivido, y la vivencia a partir de la toma de distancia, puede consultarse Bloch (2004: 347).

2. Los procesos de individuación en el mercado de trabajo

Las reflexiones del presente apartado tienen como objetivo incorporar algunas ideas relacionadas con los conceptos de individuación e ideología individualista, a nuestro estudio de las microsituaciones que viven los trabajadores inestables.

A través de la historia, en diferentes sociedades y momentos se han dado tres procesos de individuación (Beck, 1998, p. 164) en el mercado de trabajo.

La primera se da cuando se forma el mismo mercado de trabajo capitalista, y consiste en la sustitución del siervo por el obrero; como es sabido, en el sistema de producción feudal el siervo es dependiente del señor, quien ofrece protección y sustento a cambio de lealtad y trabajo. En el momento en que la producción capitalista se extiende, presiona para la formación de un mercado de trabajo libre, es decir, de trabajadores independientes de los señores feudales y dispuestos a venderse en el mercado de trabajo capitalista.

La segunda individuación del obrero en el mercado de trabajo se da inmediatamente después del periodo del *laissez faire* en Europa y Estados Unidos (hacia 1900–1928), cuando, ante la crisis económica y el crecimiento del desempleo en proporciones alarmantes, el Estado interviene imponiendo medidas drásticas para estimular la reactivación del mercado de trabajo.

Finalmente, en años recientes, los obreros viven una tercera individuación en el mercado de trabajo. Con las políticas neoliberales, surge también una flexibilización del trabajo que tiende a minar diversas protecciones, como la liga entre un trabajador y un puesto, el escalafón ciego o ascenso por antigüedad, la estabilidad laboral, entre otras. De esta manera, la clase obrera se fragmenta y los riesgos pasan a ser más un estado de individuos que siguen ciertos cursos de vida, y no de grupos con cierta posición en la producción económica (Beck, 1998). No es que la socialidad entre los trabajadores desaparezca, sino que, como señalaba Durkheim, adquiere otras características.⁸⁵ Toda individuación en el mercado de trabajo implica esencialmente el debilitamiento de los lazos sociales, misma que puede devenir en relaciones superficiales que aportan poco o nada a la vida emocional y espiritual del individuo.

⁸⁵ Durkheim habla del individualismo como una forma particular de sociabilidad (para más detalle al respecto ver Giddens, 1972).

Sin embargo, la individuación es algo que sobrepasa al fenómeno de las vulnerabilidades; afecta sobre todo a la manera como la gente se relaciona con las instituciones y va formando su vida. Por ejemplo, ahora está ampliamente reconocida la existencia de una diversidad de formas familiares, por lo que se abre un mayor espacio para que los individuos formen su familia en una u otra dirección (Cicchelli, 1998: 113). Asimismo, aunque en el espacio familiar se dan las vivencias afectivas más importantes, la cultura contemporánea promueve afectos desde muchas otras instancias, entre las cuales cabe destacar la del trabajo.

Aunque hoy los individuos tienen un relativamente mayor margen para decidir los ambientes y modelar las relaciones sociales que establecen con los demás tanto en la familia como en el trabajo, las opciones que tienen ante sí en un momento determinado de su vida no están establecidas claramente, sino de un modo general; esto es, el individuo se relaciona con las instituciones (como su familia), con las organizaciones (como la empresa) y con los demás (sus familiares y compañeros de trabajo), en condiciones de mayor incertidumbre. Cabe recalcar que lo anterior es especialmente cierto en el caso de las vivencias en el sector próspero de la industria, donde las tendencias a la flexibilización del trabajo, han abierto espacio a la transformación de las relaciones sociales y laborales heredadas del pasado.

Ahora que la autoformación tiene una mayor prioridad por sobre la consolidación de una afiliación de grupo, ser obrero de un cierto oficio o ser padre proveedor de familia, son como posibles estaciones de un trayecto y no lugares en el vagón. El individuo actual, en lugar de ocupar por lapsos de tiempo relativamente largos roles definidos en espacios definidos, transita rápidamente entre varios. El sentido del “yo”, entonces, se comienza a definir más por los acontecimientos significativos vividos a lo largo de la vida,⁸⁶ que por las posiciones y relaciones propias de un rol o roles determinados desempeñados en el pasado. En otras palabras, con la transformación y mayor diversidad de los roles en el trabajo y en la familia, el modelamiento de la propia biografía toma mayor importancia por sobre la toma de posiciones sociales a través de los roles.

Cabe mencionar también, que la aseveración de que las acciones sobre la propia biografía individual toman mayor importancia que la toma de posiciones sociales se refiere a la conciencia y las intenciones de los individuos, pues desde un punto de vista sociológico las posiciones sociales, consideradas como conjuntos más o menos coherentes de acciones y percepciones, siguen existiendo y teniendo la misma importancia.

⁸⁶ Lo cual representa un fundamento más para analizar las experiencias de los trabajadores desde el punto de vista de sus expresiones vitales (Dilthey, 1986: 11-12), según lo ya expuesto en las páginas 82-84 de la presente tesis.

En su libro *Post industrial lives*, Hage (1992) observó que en la sociedad contemporánea, el desempeño más cambiante de roles se debe a la necesidad económica impuesta, de realizar múltiples actividades de la vida cotidiana a un ritmo veloz, sea en el trabajo, en la calle o en la familia. Si se considera también que en la realización de estas actividades somos invadidos por una gran cantidad de información, entonces resulta más comprensible la propensión de la gente expuesta a este medio, a comprometerse menos con roles bien definidos, dado el imperativo de adaptarse a los cambios con la mayor flexibilidad y desapego posibles, pues de lo contrario la consecuencia será el estancamiento. Según Michel Albert (1992), los europeos experimentan el tiempo como suspendido cuando se miran a sí mismos frente al vertiginoso actuar norteamericano, sea que se exprese en la especulación bursátil, las películas de Hollywood, o el consumo del ciudadano común.

La película norteamericana “Pleasantville”, representa cabalmente el cambio hacia la aceleración y multiplicidad de las actividades cotidianas del hombre urbano contemporáneo. En el contexto de prosperidad económica de posguerra, los habitantes de un pequeño pueblo viven la vida tranquilamente, sin sobresaltos, ni prisas. En prácticamente la totalidad de comportamientos, verbales o no, el trato social es suave, saturado de modales corteses y cuidadosas composturas. Cualquier fallo o atentado a las “buenas costumbres” podía ser terriblemente censurado por la comunidad, por lo que se ponía una gran atención a la línea divisoria (no siempre claramente visible), entre lo que se consideraba correcto o incorrecto. De aquí que la primera mitad de la película se presentara en blanco y negro. Pero cuando ciertos comportamientos comienzan a ser tolerados o aceptados, se presentan algunos colores. Y el cambio hacia una moral más flexible se precipita,⁸⁷ hasta que finalmente la película se llena de colores.

La actual individuación en el mercado de trabajo recibe una fuerte influencia de otra forma de individuación mucho más extendida y acentuada, como lo es el consumo de mercancías. No son pocos los adolescentes hijos de familia de clase media que ansían incorporarse al mercado de trabajo para ganar independencia de su familia. Asimismo, en los sectores populares la obligación de los hijos que trabajan para contribuir con los gastos de la casa, es una norma que se vuelve menos rígida en la sociedad industrial con la consolidación de la familia nuclear y el consumo de masas, donde se vuelve más legítimo que cada individuo decida libremente en qué gastar el dinero que gana con su trabajo u otros medios

⁸⁷ Específicamente el punto culminante de la película trata de la infidelidad de una ama de casa. En la película más reciente *Far from heaven* (Lejos del cielo), también se alude al mismo tema y en la misma época, pero en este caso la infidelidad es con un hombre de raza negra y es motivada por la infidelidad previa del marido con otro hombre.

(Harris, 1986). En todo caso, la cuestión de hasta qué punto el fondo de gasto en los hogares pobres es formado colectivamente, está ligado a la fuerza y naturaleza de la integración social lograda en ellos y a las ideas sobre las obligaciones de los hijos en lo que se considera una familia correcta.

Los momentos de crisis económica en las familias son especialmente indicativos del grado de colectividad del fondo de gasto, sobre todo en familias con hijos adolescentes que están en proceso de formar su independencia (como los de la mayoría de nuestros trabajadores entrevistados), ya que en tales momentos la decisión de si éstos siguen exclusivamente estudiando, si trabajan para contribuir al fondo común de gasto o si trabajan únicamente para sí mismos, constituye un buen indicativo (pero el no único, ni mucho menos) de las formas de individuación en la familia y las percepciones al respecto.

En la sociedad contemporánea, el grado en que las familias comparten el gasto o hacen frente a las insuficiencias de éste —o al consumo defectuoso, como lo llama Zygmunt Bauman—, es un asunto estrechamente relacionado con la transición de la ética del trabajo a la estética del consumo.

La crítica marxista tradicional al mercado aludía al fetichismo de la mercancía, enfatizando el fenómeno del extrañamiento del trabajador con respecto su propio producto. Más recientemente Baudrillard, al estudiar al mercado como ideología, resalta la importancia de lo cultural-subjetivo implícito en el mercado, al afirmar que el consumo de las mercancías es simultáneamente un consumo de signos, lo cual crea las condiciones para hacer de la vida un simulacro. En el mismo tenor, Lash (2003: 56) señala el destacado papel del consumo de experiencias en la sociedad contemporánea, donde el consumo se constituye en conformador de estilos de vida, pero también en un medio para simular estilos de vida, a manera de borrar ilusoriamente las diferencias de clases. El hecho de que hoy una familia sea capaz de pasar hambres con tal de poder seguir pagando su automóvil nuevo adquirido a crédito, más que un simple ejemplo aislado, es una buena muestra del grado en que el mercado puede mediar las necesidades.

Así, el mercado se entroniza y se presenta como propuesta natural, neutral y propia de la forma trascendental en que están hechos los seres humanos. El acto de enfatizar y naturalizar en el ser humano características como la utilidad, la productividad y el intercambio calculado, intenta despojar al mercado de su apariencia ideológica y aumentar su efectividad al presentarlo como la ineludible, mejor y más conveniente forma de vivir la vida y de establecer las aspiraciones.

Según Clifford Geertz (1992: 177), las teorías de la ideología se dividen en teorías del interés y teorías de la tensión. En las primeras la ideología se plantea como un cuerpo de ideas que sirven como arma en la lucha por la obtención de ciertos valores. Y en las segundas la ideología es el medio por el cual las angustias toman cuerpo y se hacen tolerables. Si en el primer caso las ideas sirven de punta de lanza para justificar acciones emprendidas voluntariamente, en el otro hacen de escudo de resistencia.

La mayor parte de los estudios sobre ideología enfatizan los aspectos macro estructurales (p.e. Adorno & Horkemeir, 1979; Manheim, K., 1989). Para éstos, la ideología es propia de los grupos o las clases sociales y no de los individuos. Sin embargo, como veremos más adelante, la ideología puede ser examinada también a partir de los individuos, sin que ello implique caer en el extremo de un psicologismo.

Podemos decir que hay presencia de ideología, cuando ante un fuerte deseo por obtener algo o la intolerancia ante una situación desesperante, se crea en los individuos la necesidad de seleccionar, exagerar y hacer coherentes una serie de ideas que tienden a presentar una imagen distorsionada de la realidad, pero que sin embargo, les proporciona un alivio, ya que les da esperanzas de aparente solución a sus angustias y ambiciones. Pero las ideas distorsionadas, por si solas, no bastan para decir que hay presencia de una ideología; para ello hace falta el elemento del poder impositivo de un determinado cuerpo de ideas de unos grupos sobre otros.

Ante tal fenómeno podemos tomar una posición ética evaluativa y también una posición epistémica cognoscitiva. La utilización de la concepción evaluativa de la ideología, concentra sus esfuerzos en establecer si un determinado cuerpo de ideas es o no justo para, en base en ello, poner guías a la acción. En cambio, una concepción técnica de la ideología tiene fines predominantemente cognoscitivos, pues busca aclarar cómo, en la dominación de unos grupos sobre otros, llega a producirse e imponerse una visión sesgada de la realidad.

En la introducción se dijo que la inestabilidad laboral es una situación que plantea problemas para los trabajadores, en virtud de que afecta de manera potencialmente negativa a la construcción social trabajador/jefe proveedor, y específicamente, a sus ingresos salariales, status, calificación, orgullo en el trabajo, relaciones sociales en el trabajo y la solidaridad con su familia. Asimismo, se apuntó que cada trabajador percibe y actúa de distinta manera ante su propia circunstancia de inestabilidad laboral. Pues bien, desde un punto de vista evaluativo se puede afirmar que, aquellas formas de percepción y acción

ante la inestabilidad estrechamente relacionadas con un individualismo en el mercado de trabajo, son injustas porque refuerzan la precariedad de los trabajadores tanto a nivel de su microsituación como a nivel estructural, o sea, del conjunto de trabajadores inestables de industria en la ZMCM. Y a nivel cognoscitivo, las percepciones sobre la inestabilidad que tienden, conciente o inconscientemente, a promover un individualismo en el trabajo y en la familia, requieren de ser analizadas en relación a las acciones en estos dos ámbitos.

Es decir, la inestabilidad laboral es un fenómeno cuyo análisis requiere de rebasar lo propiamente psicológico, de lo contrario se corre el riesgo de, como dice Ulrich Beck (1998), individualizar las responsabilidades y culpas de la inestabilidad, limitándolas a los propios inestables considerados como personas singulares. En contraste a un análisis psicologizante de la inestabilidad, un análisis sociológico que considere el carácter social de las percepciones, abre la posibilidad de analizar la inestabilidad laboral como un problema social común, que tiene diversas expresiones según el tiempo/espacio en que se ubican los trabajadores a ser entrevistados.

Según Agnes Heller la percepción es una disposición socialmente formada (1991, P. 329). En un sentido general, la percepción se hace visible solamente cuando comparamos diferentes reacciones ante la misma cosa. Pero ella no está dissociada nunca de los afectos y los pensamientos. La diferenciación entre percepción, afectos y pensamientos es analítica; su organización o configuración particular dentro de un determinado momento histórico es lo que se suele llamar sentido. En la producción del sentido intervienen estos tres aspectos de específica manera.

Muchos autores, sobre todo psicólogos, ubican la percepción a nivel de lo sensorial, es decir, de lo inmediato, de lo que se ofrece a nuestros sentidos, por ejemplo, la vista, los oídos o el olfato, ellos se consideran por parte de los empiristas como los medios por los cuales retomamos del mundo exterior el material para formar las interpretaciones; o sea, en esta concepción la información proviene primero de lo percibido a través de los sentidos, y después se envuelve en nuestras reflexiones. Se postula así, un sentido unidireccional en el que los datos fluyen del mundo hacia nosotros, eliminando con ello la posibilidad de la dirección contraria: que nuestras estructuras cognoscitivas (y también afectivas) influyan sobre la forma en que se nos presentan los datos a nuestros sentidos.

Para Heller es una cuestión intrascendente preguntarse cuál es primero, si la percepción o el pensamiento (*Ibidem*); bastante contribuye ya la distinción

analítica entre percepción, afecto y pensamiento para ponernos en posibilidad de empezar a contestar cómo se configuran éstos de específica manera en el momento de formación del sentido.

En la captación del sentido y en el análisis de los afectos, pensamientos y percepciones que le acompañan, no importa la temporalidad, sino el significado del primero y la configuración específica de los tres últimos en un momento determinado.

De esta manera, las percepciones sociales relativamente sólidas de los trabajadores, son formadas por los acontecimientos vitales y los arreglos sociales por los que atraviesan en su familia y trabajo, así como por sus características sociodemográficas.

En particular, las percepciones relacionadas con el individualismo,⁸⁸ podrían ser consideradas como ideologías. De las amplias y diversas discusiones existentes sobre el concepto de ideología, resaltaremos a continuación sólo algunos elementos pertinentes para nuestro objeto de estudio, metodología y análisis de datos.

El concepto de ideología, tal y como ha sido definido tradicionalmente, hace referencia a cuerpos de ideas impuestos a colectivos amplios. En la actualidad asistimos a una variedad de definiciones cuyo rasgo en común es reconocer una mayor laxitud tanto en las relaciones entre las diversas ideas de que se compone cada ideología, como del número y variedad de grupos que comparten determinados cuerpos de ideas.

Así por ejemplo, Habermas alude al término de estructuras subjetivas de dominación, mismas que según este autor, el individuo no capta, pero no porque opere en ellos una ideología, sino porque en la sociedad contemporánea se han destruido los fundamentos para que operen las ideologías.

“La conciencia cotidiana es despojada de la capacidad de síntesis; se torna fragmentaria, en lugar de la falsa conciencia hoy tenemos una conciencia fragmentaria que bloquea la ilustración mediante el mecanismos de la cosificación”.⁸⁹

Las visiones de ganancia cortoplacista (Albert, 1992), el desinterés por la vida pública asociado al relegamiento al ámbito privado (Tenzer, 1992), la creciente

⁸⁸ Sobre la definición de individualismo, ver página 29, en la introducción general.

⁸⁹ Habermas citado por Thompson, J., (1998, p. 175).

reflexividad del yo (Beck, 1998; Giddens, 1997; Melucci, 1997), son algunos de los síntomas de la nueva individuación basada en una conciencia fragmentaria. La exposición continua a abundantes flujos de información, así como el rápido cambio tecnológico y social, limita las posibilidades de los individuos para construirse un micromodelo del cosmos social. Al carácter fragmentario de la conciencia habría que agregar la fragilidad de las imágenes de sociedad que se llegan a construir (Touraine, 1973).

Según Clifford Geertz, lo que más directamente da nacimiento a la actividad ideológica, es una pérdida de orientación, una incapacidad (por falta de modelos viables), de comprender el universo de las responsabilidades y derechos cívicos en que uno se encuentra (1992: 192). Pero resulta que actualmente ni siquiera la desesperación y pérdida de orientación producidas por diversas dislocaciones sociales (como la inestabilidad laboral), son capaces de dar lugar a la cristalización de ideologías.

En la línea de reflexiones sugerida por estos autores, conviene destacar que si bien las ideologías no han desaparecido del todo, han experimentado una profunda transformación. Hasta antes de la caída del muro de Berlín, la ideología se estudiaba principalmente en relación con los regímenes políticos y la legitimidad de los estados. Hoy en día en cambio, las prácticas y subjetividad ejercidas en el seno de las situaciones de la vida cotidiana, son plenamente reconocidas como un aspecto indispensable en el estudio de las ideologías. Y aunque ya no se hable mucho de ideologías en el sentido fuerte y tradicional del término, el hecho es que en la actualidad siguen existiendo percepciones sesgadas de la realidad, no tanto por las limitaciones cognoscitivas que son naturales a los seres humanos, sino porque son impuestas por grupos poderosos que promueven sus propios intereses a los grupos subordinados de la sociedad.

Para evitar el carácter peyorativo y las múltiples connotaciones heredadas del concepto tradicional de ideología, en la presente investigación se aludirá más bien al término de *percepción sesgada de la realidad*. De esta manera, puede afirmarse que el individualismo (tal y como se ha definido en la introducción de la presente tesis), implica una percepción sesgada de la realidad, en tanto es producto de un egoísmo y una desesperación ante las problemáticas de la inestabilidad laboral.

Así, puede afirmarse que el individualismo de los trabajadores inestables va contra sus intereses, en tanto se traduce en prácticas que acentúan los aspectos problemáticos de su situación laboral y familiar. De la misma manera, es posible plantear que tal individualismo representa un sesgo en la percepción de la realidad del trabajador inestable, en cuanto incita a éste a enfatizar en sus percepciones de su situación unos aspectos sobre otros, y con ello, a encubrir de mejor manera las problemáticas derivadas de la inestabilidad laboral.

Específicamente, en la noción de mercado de trabajo como constituido por numerosos individuos que buscan ocupar un empleo dentro de una empresa, se presenta ante los trabajadores como la oportunidad de desplegar su libertad de elección individual.

Con la imposición de un ideal abstracto de lo humano, basado en los meros individuos (que pertenece a la clase de ideales abstractos aportados desde fuera, de ideales sin contacto con la historia y el proceso, y por ende, que van en contra de la concepción del ser humano como el conjunto de sus relaciones sociales), el sentido de la libertad se vacía (Mounier, 1976: 96) y, en consecuencia, se depositan las esperanzas de su realización en el aparente poder de elección entre una amplia gama de posibilidades, lo que se lleva muy bien con el *selfish system* de Adam Smith, en donde la conciencia interior, falsa se tranquiliza y

“robustece refiriendo siempre el interés capitalista al interés del consumidor, a la satisfacción de éste interés” (Bloch, 2004: 189).

Y sobre este respecto añade Bloch:

“la buena conciencia del provecho recíproco se tranquilizaba, además, por la idea de que todos los hombres eran comerciantes libres, capaces de intercambiar sus bienes, y que su egoísmo bien entendido se equilibraba en el bien común producido por este intercambio[...] como ninguna explotación puede permitirse la desnudez, la ideología es, desde este punto de vista, la suma de representaciones con las cuales una sociedad se ha justificado y aureoleado en distintos momentos con la ayuda de la falsa conciencia” (Bloch, 2004: 189, 191).

En el mismo tenor de críticas, y en defensa de un personalismo, Emmanuel Mounier se lanza contra la neutralidad de la educación de los individuos inmersos en la abstracción del sistema:

“Al no dar a la persona en definitiva, más que el sentido de una libertad vacía, la prepara a la indiferencia o al juego, no al compromiso responsable y a la fe viva, que son la respiración misma de la persona” (Mounier, 1976: 96).

Lo que da base sólida a este autor para afirmar que:

“El individualismo es una decadencia del individuo antes de ser un aislamiento del individuo; ha aislado a los hombres en la medida en que les ha envilecido” (Mounier, 1976: 20).

Sin duda alguna, en la tercera individuación actual en el mercado de trabajo, que se expresa en forma de itinerarios individuales a través de la inestabilidad laboral, se dan también percepciones sesgadas de la realidad, que tienen en su base, la presencia de un ideal de individuo abstracto egoísta, “libre” y envilecido al tiempo que envilece sus relaciones con los demás, por la sencilla razón de que en dichas relaciones prevalece, la indiferencia y la frivolidad.

Por supuesto, tanto en las percepciones sesgadas, como en el deterioro de la convivencia con los demás hay graduaciones, pero este asunto en particular corresponderá a la investigación empírica que plasmamos en el séptimo y octavo capítulos de la presente tesis.

3. La estructuración de las acciones de los trabajadores en el mercado de trabajo

Desde el momento en que un trabajador inestable ha ocupado a través de su historia laboral, varios empleos pertenecientes a uno o más mercados de trabajo (p.e. de algún oficio, de ayudantes en general, de una industria o empresa, etc.), el trabajador va adquiriendo la capacidad de actuar al interior de las estructuras socioeconómicas que caracterizan a dichos mercados.

Por estructura socioeconómica de un mercado de trabajo, entendemos el conjunto relativamente estable de pautas de acción e interacción, entre empleadores y trabajadores, que se consideran pertinentes al momento de contactar, entrar y salir de los empleos.

Los conocimientos y habilidades que los trabajadores inestables adquieren en los mercados de trabajo por los que deambulan, varían de un trabajador a otro, tanto en intensidad como en la cantidad de mercados a los que se refieren dichos conocimientos y habilidades. A primera vista, ésta afirmación pareciera redundante, pero en realidad expresa de manera apenas aproximada, la densa y gran cantidad de posibles formas de acción y relaciones sociales presentes en los mercados de trabajo, y que son internalizadas por los trabajadores.

La vida socioeconómica de los mercados de trabajo puede estudiarse desde varios enfoques, entre los cuales se encuentran la teoría institucionalista (Doeringer & Piore, 1971), la de segmentación triple del mercado de trabajo (Lutz & Sengenberger, 1974) y la regulacionista (Aglietta, 1987). Pero por encima de las diversas teorías existentes sobre el mercado de trabajo, coincidimos con Ludger Pries (1992) en que:

“un denominador común de ellos es que intentan entender y explicar las normas y mecanismos explícitos e informales, colectivos e individuales de la selección, asignación, calificación y gratificación de la fuerza de trabajo asalariada-dependiente”.

A sabiendas de que no es este el lugar para hacer un recuento de los numerosos aspectos, desde los que es posible estudiar la vida socioeconómica de los mercados de trabajo, en la presente investigación nos limitaremos a concentrar la atención exclusivamente en dos aspectos de los mismos, que consideramos, son cruciales para los propósitos de nuestras indagaciones:

-
- a) Las prácticas⁹⁰ de contratación y despido de las empresas. Donde es importante tener en cuenta los criterios que las diferentes empresas utilizan tanto para contratar como para despedir. Consideramos que dichos criterios son mucho más comprensibles si se tiene un conocimiento mínimo del contexto económico de las empresas, así como de la estrategia global que éstas siguen, en la búsqueda de maximización de sus ganancias.

Con respecto a esto último, si bien no se puede decir que las empresas –sobre todos las pequeñas y medianas–, tengan estrategias definidas o minimamente modelizadas, se puede suponer que todas ellas, para poder tener viabilidad como empresa capitalista, tiene necesariamente que recurrir a una combinación específica de nueve estrategias (Harvey, D, 1982):

1. Reducción de los salarios,
2. Un aumento de la intensidad del sistema de producción existente,
3. Nuevas inversiones,
4. Una economía en los *inputs* de capital constante,
5. Un desarrollo de combinaciones de “factores” más eficaces,
6. Un cambio en la organización social de la producción (estructuras de los puestos de trabajo, cadenas de mando), en busca de una gestión más eficaz,
7. Llamamientos a los trabajadores para que cooperen y trabajen más,
8. Nuevas estrategias de comercialización,
9. Cambios en la localización de la producción.

A través de cada una de estas estrategias, puede estar más o menos presentes las presiones para que el trabajador renuncie o para que sea despedido. Reflexionada a la luz de esta lista, la flexibilidad numérica aparece más bien como una distinción analítica, pues es mucho más probable que en el sentido común de quienes dirigen las empresas, ella esté permeada por una o más de las estrategias antes citadas.

Sin embargo, las empresas no tienen todo el poder ni toman todas las decisiones, respecto a varios aspectos sobre los trabajadores a contratar, como su número, el momento en que se da la vacante, el tiempo para cubrirla, el contacto con un trabajador con el perfil requerido, entre muchos otros, pues para que se de el *match* o acoplamiento entre trabajador/empleo,

⁹⁰ Entendemos por prácticas de contratación y despido, a pautas de acción relativamente estables, que están habitualizadas e internalizadas por determinados miembros de las empresas.

intervienen además de la empresa, la lógica de oferta/demanda del mercado de trabajo, los gremios profesionales (si es que existen), y sobre todo, los mismos buscadores de empleo, con sus propias redes personales y familia, como lo veremos a continuación.

- b) Las prácticas de aloca⁹¹ción y renuncia/despido de los trabajadores. En cuanto a lo primero, las prácticas de aloca⁹¹ción, existe en la literatura académica sobre mercados de trabajo, un amplio consenso acerca de que la red personal de quien busca un empleo, es un importante, sino es que el principal, medio para que un individuo contacte un empleo. Y aunque evidentemente hay otros medios,⁹² las relaciones que se mantienen con parientes, amistades, vecinos y compañeros de trabajo, sin duda alguna tienen la gran ventaja de la espontaneidad dada la informalidad que permea a tales relaciones, ya que la solidaridad o el interés con quien busca el empleo (sea esta solidaridad nacida de la preocupación por el desempleo del inestable, del deseo de compartir con él una buena nueva, por el deseo de sentirse valioso para él, de querer devolverle un favor, entre muchas otras posibles motivaciones), es capaz de movilizar rápida y eficazmente una serie de mecanismos y recursos para elevar las posibilidades de contactar e ingresar a un empleo determinado, como difícilmente pueden hacerlo otros medios. Así, por ejemplo, el desempleado con parientes que trabajan para una empresa que tiene un puesto vacante, posee la ventaja de poder obtener rápida y eficazmente información sobre dicho puesto, de manera que, en caso de desear ocuparlo y cumplir con los requisitos que el empleador solicita, tiene mayores posibilidades de acceder a dicho puesto, en comparación con quienes carecen de parientes en dicha empresa y se atienen a la publicidad que ésta despliega. Cabe mencionar además, que generalmente las empresas publicitan al exterior sus puestos vacantes, sólo después de consultar con los trabajadores si conocen a algún candidato idóneo para ellos.
- c) Tanto las aloca⁹¹ciones como las separaciones del trabajador de un empleo (o sea, la renuncia o el despido), distan mucho de ser eficientes y automáticos, por el contrario, para realizarlos son necesarias una serie de relaciones sociales y acciones, que siempre tienen en cuenta lo que los estudiosos de la sociología económica llaman costos de transacción

⁹¹ Aloca⁹¹ción puede ser considerado como el equivalente en Inglés a “allocation”, que significa, lograr ubicarse en un empleo. Por prácticas de aloca⁹¹ción, entendemos a pautas de acción relativamente estables, que están habitualizadas e internalizadas por determinados los trabajadores que entran en constante contacto con específicos mercados de trabajo.

⁹² Por ejemplo, el mismo funcionamiento de oferta/demanda del mercado de trabajo, la pertenencia a un gremio profesional, la pertenencia a una bolsa de trabajo de una empresa, etc.

(Swedberg, 1994; Tilly, 1994). Según Felix Requena (1990:118), entre los principales costos de transacción podemos distinguir:

- 1) El tiempo para examinar los distintos candidatos o empleos disponibles.
- 2) La información que hay que recabar para examinar los distintos candidatos o empleos.
- 3) La comunicación que hay que costear para publicitar la mano de obra o los empleos.
- 4) El transporte para llevar a cabo los diversos encuentros necesarios entre el empleador y trabajador, previos a la contratación.
- 5) Los esfuerzos para la realización de la coincidencia de oportunidades. Que son los esfuerzos que ambas partes tienen que desplegar, para estar al tanto por un determinado tiempo (que puede ser largo o corto), de que verdaderamente se contacten trabajadores o empleadores deseosos, y cada uno ajustado al interés del otro. Lo que implica mantener vivos los canales adecuados para que el tiempo, la información, la comunicación y el transporte puedan utilizarse en el momento en que cada parte busque a la otra.

En todo costo de transacción, intervienen fuertemente tanto los significados que los empleadores atribuyen a los candidatos a contratar, como los significados de los trabajadores acerca de los empleos que solicitan. Así, lo que puede ser deseable para determinadas empresas, puede ser indeseable para otras; un historial de alta inestabilidad en un trabajador, quizá sea altamente valorado por algunas empresas, mientras que para otras empresas tal vez no lo sean. Aquí podemos hablar de una construcción social de la inestabilidad en el sentido de que, para cierta sociedad o sector de la misma (sean empresarios, estudiantes, comerciantes, etc), hay una versión dominante de lo que es la inestabilidad laboral; si es algo deseable o indeseable, si se estigmatiza o no, si deja huella y vergüenza duradera en la autoestima de quien la vive, o si por el contrario, denota la capacidad para adaptarse exitosamente a cambiantes circunstancias, etcétera. Sobre este asunto puede haber grandes variaciones tanto entre los empleadores como al interior de un mismo estrato de trabajadores. Como lo hemos venido diciendo en páginas anteriores, en la presente investigación nos interesa analizar las acciones/percepciones ante la inestabilidad laboral, en diferentes estratos de trabajadores de industria.

Y por el lado de los despidos, los costos de transacción para la empresa, evidentemente se expresan en forma de liquidaciones o finiquitos, cuando no de pagos a abogados por demandas, entre otras posibles.

En lo que se refiere a los costos de transacción para un trabajador que piensa renunciar, el más importante es el tiempo que pasará desempleado y sin algún ingreso económico, por lo que anticipando este evento, los trabajadores dispuestos a renunciar a su trabajo generalmente emplean tiempo, esfuerzo y diversos recursos en localizar y asegurar otro empleo antes de renunciar al que ya tienen.

Dados los costos de transacción o esfuerzos que para establecer contacto ambas partes tienen que desplegar en éstas múltiples dimensiones, la asignación trabajador/empleo puede conceptualizarse como un proceso destinado a superar el particularismo fragmentado (Requena, 1990: 119) que caracteriza al mercado de trabajo en la sociedad capitalista contemporánea.

Sin embargo, tal particularismo fragmentado planteado por Requena en general y en abstracto, se mantiene vivo en última instancia, merced a un sinnúmero de esfuerzos y relaciones sociales que se realizan en contextos concretos. Aquí interesa destacar, de especial manera, los contextos formados a partir de la estructura industrial subyacente a los diferentes mercados de trabajo, por los que deambulan los obreros.

La estructura industrial de la región en que los trabajadores inestables han ocupado sus empleos, juega un importante papel condicionador no sólo sobre los posibles tipos de empleo a que ellos pueden acceder, sino también la estructura industrial condiciona la gama y profundidad de los conocimientos y habilidades, que dichos trabajadores se forman respecto de los mercados de trabajo por los que deambulan. En otros términos, la estructura industrial determina parcialmente la capacidad de los trabajadores para identificar, contactar e ingresar sucesivamente a determinados tipos de empleos de industria.

En general, la ZMCM ha experimentado un proceso de desindustrialización en los últimos 20 años (Rojas, 2002; Garza, 1988), sin embargo, las características de la estructura industrial en la región objeto de estudio, representa sólo el contexto más amplio en donde los inestables ocupan sus diferentes empleos, pues existe otro contexto, más localizado –y que podemos considerar complementario al anterior–, que es el contexto micro en donde tiene lugar el momento de expresión de una capacidad (y también de confirmación de ausencia de la misma) individual, para actuar al interior de las estructuras socioeconómicas de uno o más mercados de trabajo concretos.

Si bien la estructura industrial tiene un carácter condicionante general, es solamente en los contextos micro donde se concreta la manifestación de una

específica capacidad o incapacidad del trabajador, para acceder a un empleo o para deambular en uno o más mercados de trabajo. Por ende, para comprender dicha capacidad o incapacidad, es necesario saber cómo, a través de su historia laboral, el trabajador se va formando disposiciones y habilidades para buscar ingresar a determinados empleos.

En resumidas cuentas, en el proceso de búsqueda de match entre un trabajador y un empleo, se ponen en marcha numerosos procesos (unos por parte de los empleadores y otros por parte de los trabajadores), mismos que inician con la búsqueda/difusión de información y culminan con la realización o fracaso del match trabajador/empleo.

La existencia de estos numerosos mecanismos, que se mezclan de compleja manera en diversas dimensiones (redes familiares, encuentro con empleador, uso de información, disponibilidad para acceder, etc), es una muestra contundente de que el encuentro entre trabajador y empleo, es sólo una abstracción más de una gran diversidad de historias posibles que se anudan en la relación trabajador/empleo, mismas que imprimen su particular sello sobre la capacidad de los trabajadores para acceder a posteriores empleos, y más importante aún, constituyen historias que forman disposiciones para aceptar o rechazar la inestabilidad laboral.

4. Los cambios en las aspiraciones de status, orgullo y calificación de los trabajadores inestables

En el apartado 1.4, siguiendo a Linhart, mencionábamos que, idealmente, la inestabilidad laboral puede ser vista en una gama de posiciones, que van desde un claro optimismo, dadas las oportunidades que abre para formar estilos de vida alternativos, hasta un punto de vista pesimista, que ve en la falta de trabajo la privación de la oportunidad para la realización personal, ubicándose en medio las posiciones ambiguas.

Para los optimistas, entre los cuales se encuentran por ejemplo, Hörning (1995) las experiencias de frecuentes cambios en el trabajo incrementa la autoconfianza y reduce las preocupaciones afectivas con la conciencia de la seguridad. Los amigos y los parientes facilitan que el inestable pueda sobrevivir con poco dinero, al tiempo que expanden sus lazos comunicativos y sus contactos con diversas redes sociales, a fin de tener acceso a una variedad de recursos comunales.

En cambio, en la posición pesimista se apunta que la inestabilidad laboral, debido al desempleo y la precariedad que conlleva, favorece un relegamiento al ámbito privado, conflictos familiares, prácticas autopunitivas, baja autoestima, desesperación, etcétera (Gattino, 1997).

En su artículo *Crisis y trabajo*, en un primer momento, Linhart ve el continuo optimismo-pesimismo, como posiciones alternativas de sentido común además de como criterio de clasificación de estudios sobre el tema en Europa. En un segundo momento, ve estas dos posturas como una ambivalencia fundamental inherente al trabajo en la sociedad capitalista. Y en un tercer momento, pareciendo tomar partido por la postura pesimista, Daniel Linhart ve la inestabilidad como algo que golpea violentamente al ser interno de los trabajadores y su situación.

Contrastadas con el contexto mexicano, las observaciones de Linhart –que se refieren básicamente a Europa–, nos ofrecen la oportunidad para tomar distancia de ellas, y poder elaborar una visión ajustada de la inestabilidad laboral, o sea, una visión que sea más propia a los propósitos de la presente investigación, referida en este apartado, al desempeño de rol de trabajadores de los inestables en la zona noreste de la ZMCM.

En esta línea de reflexiones, en lo que sigue trazaremos el camino en búsqueda del establecimiento de un marco de referencia para la indagación de los diversos

posibles sentidos que el status, las calificaciones y el orgullo en el trabajo, pudieran adquirir en los trabajadores inestables. Esto, considerando que vivimos en un contexto marcado por una exacerbada desigualdad socioeconómica entre, por una parte, un reducido polo industrial con empleos prósperos y por otra parte, un extenso sector de empleos precarios,⁹³ donde los primeros se han convertido en trincheras de defensa o lugares de encarnizada competencia, y los segundos en confinamientos para la resistencia y sobrevivencia física.

El establecimiento de dicho marco de referencia, servirá en lo posterior, en los análisis de datos, para orientar las indagaciones sobre las diferentes modalidades de aspiraciones que los trabajadores poseen con respecto a su rol de trabajadores.

En comparación con los países desarrollados, especialmente con Francia y Alemania, en México la desaparición de numerosos empleos asalariados protegidos, afecta a una proporción considerablemente menor de la población, pues en éste último los asalariados no alcanzan ni siquiera la mitad de la PEA, y la economía familiar tiene mayor importancia. La perplejidad y las preguntas aumentan si añadimos al escenario el supuesto de que en los sectores populares mexicanos, la tradición de la mujer dedicada al hogar y del hombre proveedor económico, sigue siendo fuerte, aunque haya estudios e investigaciones que registran la importancia global del trabajo femenino fuera del hogar (García & Oliveira, 1994).⁹⁴

Además, aún antes del quiebre de la lógica asalariada, verificada en los últimos años a nivel internacional, las fronteras entre el trabajo y la familia ya eran de por sí lábiles, tanto en México como en los países latinoamericanos, pero su establecimiento formó parte de la imposición de un orden disciplinario capitalista mundial, en el que la formación de ideales de vida a lograr en los trabajadores tuvo una importancia central. Y no se puede decir que porque ahora las mencionadas fronteras son más borrosas, el trabajo se integra a la vida cotidiana en general, a manera de que se pierde entre tantas otras múltiples esferas de

⁹³ Que generalmente corresponden a diferentes empresas o secciones de empresas.

⁹⁴ Por ejemplo, de los 14 trabajadores varones entrevistados en campo (obtenidos por selección mediante la aplicación de 600 cuestionarios filtro), 13 se consideraron los principales proveedores económicos y su esposa se dedicaba exclusivamente a labores del hogar. Aunque en los últimos años el trabajo asalariado femenino fuera del hogar haya aumentado, en los sectores populares se registra que en comparación con los sectores medios, “está más claramente delineada la idea de que el varón es el principal responsable por la manutención básica (entendida esencialmente como la alimentación) y que él debe aportar para el gasto.” García & Oliveira (1998: 204).

actividad,⁹⁵ y el trabajo ha pasado a tener tanta o menor importancia como esas otras esferas.^{96, 97} Creer esto último, como sería echar por la borda, a una esfera tan fundamental para la inclusión socioeconómica en la sociedad contemporánea, como lo es el trabajo, siendo esto tan válido aún tanto para Europa como para América Latina y la mayor parte del mundo.

Retomando la dicotomía optimismo versus pesimismo de Linhart, para el caso de México, debemos de reconocer que existen dos tentaciones al momento de emplearlas para caracterizar la inestabilidad laboral en este país, a diferencia de la actualmente prevaleciente en los países desarrollados:

1. La tentación de pensar que para el caso de los países desarrollados lo adecuado sería asumir una postura optimista, y para los países subdesarrollados como México, una postura pesimista, debido a que los trabajadores en el primer caso, tienen un mayor ingreso económico *per capita*, y por lo tanto pueden con mayor facilidad transitar de un empleo a otro (o de un empleo al desempleo), sin por ello ver afectada su sobrevivencia física, peligro que en cambio, sí está presente en México.

Las falacias que implica tal empleo de la dicotomía optimismo/pesimismo, se evidencian en el hecho de que tanto aquí como allá, existen sectores pauperizados⁹⁸ que al devenir en inestables laborales, corren el peligro de ver afectadas sus necesidades básicas. Además, está el hecho de que la desigualdad al interior del mismo México, es más acentuada que al interior de cada uno de los países desarrollados, como por ejemplo, Francia.

2. La tentación de pensar que la caracterización de la inestabilidad laboral en un lugar u otro, es cuestión de asumir una postura política, más que de

⁹⁵ Por ejemplo, podríamos pensar en esferas de actividad como la convivencia con los hijos, la atención a un negocio instalado en casa o cerca de casa, la realización de un deporte, los arreglos a la casa, el consumo defectuoso puramente voyerista, las actividades con vecinos, entre otras tantas.

⁹⁶ Aunque ello pueda eventualmente suceder a nivel de mentalidad de los mismos trabajadores inestables.

⁹⁷ Por cierto, cabe mencionar que ahora tal orden disciplinario se ha extendido de manera mucho más profunda a nivel de los consumidores. A tal grado que algunos hasta han llegado a hablar de consumidores virtuales de signos (Baudrillard, 1986), y de consumidores defectuosos (Baumann, 1993). Un ejemplo característico y muy evidente de dicha disciplina, lo constituye la venta de autos a crédito, donde los vendedores están constantemente monitoreando, recordando y castigando a sus clientes sus actos en sus deberes de pago, de modo que podemos considerar estas prácticas en sí mismas, como la imposición de una moral del consumo (Canclini, 2003).

⁹⁸ Ver por ejemplo, los casos concretos de trabajadores inestables en Francia que aborda Bourdieu (1999) en su libro *La miseria del mundo*, FCE, México, p. 227.

emprender un análisis sistemático y objetivo. Replanteada en otros términos, esta tentación se refiere al grado en que la investigación ha de proponerse intervenir en el mundo, o bien, limitarse a elaborar una descripción y/o explicación sobre el mismo.

Al respecto, consideramos que cualquiera de las graduaciones en esta línea es académicamente legítima, con tal de que se eviten los extremos de por un lado, la militancia adoctrinadora a que lleva el compromiso con determinados valores, (y que pueden pretender imponerse de manera dogmática en vez de racional), y por el otro lado, de una falsa pureza de la ciencia, que al plantearse como neutra oculta sus compromisos de valor⁹⁹ en lugar de explicitarlos y controlarlos.

Como alternativa, una concepción que trasciende a éstas dos, es la de que, aun cuando la investigación científica esté inevitablemente permeada de compromisos y juicios de valor, el progreso y la innovación científica, se puede llevar a cabo sobre la base de la identificación de problemas y su resolución racional (resolución más o menos contingente), a través de tanto la indagación empírica como de la elaboración y orientación teórica sistemáticas.¹⁰⁰

Tales tentaciones se derivan de contrastar apresuradamente un tema tan polémico e ideologizado,¹⁰¹ como lo es la inestabilidad laboral, para emplearlo en el análisis de diferentes lugares y con diferentes propósitos.

¿Cuál es la peculiaridad entonces de la inestabilidad laboral aquí en México? ¿Debemos asumir entonces una postura optimista o una pesimista?

Considerando que la respuesta a esta pregunta depende crucialmente de los parámetros con que se analiza un grupo social determinado (en este caso, a los inestables de industria de colonias populares del noreste de la ZMCM), en las

⁹⁹ Al respecto, no hay que olvidar que aún la mera aparente omisión de los valores (que muchas veces se disfraza de neutralidad), constituye una toma de posición, independientemente de que ello esté explícito o no en la conciencia de quienes realizan la investigación.

¹⁰⁰ Los rasgos básicos de esta concepción fueron retomados de Carr (1996: 128). Con respecto a la visión sobre la cual descansan los juicios de valor, que necesariamente permean a la investigación científica, Carr afirma lo siguiente: “*La ciencia tiene fundamentos metafísicos. Un programa de investigación surge de algún ‘paradigma’ general que incorpora una ‘visión del mundo’ de inspiración metafísica. Por tanto, la ciencia opera siempre sobre la base de supuestos metafísicos que no pueden explicarse mediante la investigación científica. Por el contrario, constituyen la ‘interpretación de la realidad’ que presupone siempre cualquier modelo de investigación científica y cualquier idea de explicación científica*” (Ibidem).

¹⁰¹ Es decir, recordando que la inestabilidad laboral es un tema “esencialmente debatible”, como lo considera Hillary (1995).

siguientes reflexiones, en lugar de asumir *a priori* una actitud sobre la inestabilidad laboral (sea optimista o pesimista), lo que haremos será más bien explorar, desde una perspectiva macro de la reestructuración productiva, los parámetros al interior de los cuáles con mayor probabilidad oscilan las aspiraciones de los trabajadores, en cuanto al desempeño de su rol de trabajadores conformado por una determinada mezcla concreta de status, orgullo en el trabajo y/o calificaciones laborales, considerando que su vida es predominantemente una “vida de resistencia” y no tanto una de “construcción de estilos de vida”.¹⁰²

Desde este punto de vista, la pregunta sería más bien ¿Cuáles son las diferentes posiciones desde las cuales los trabajadores inestables, despliegan sus aspiraciones y determinadas percepciones sobre la reformulación de su rol de trabajadores?

Para los trabajadores que consideraremos como muestra en el presente estudio, es decir, para inestables de industria de colonias populares del noreste de la ZMCM, podemos suponer como una primera especificidad que a diferencia de los obreros privilegiados (que viven en colonias de estratos sociales más altos), ellos no alcanzaron a gozar del ascenso salarial y la integración social que caracterizaron a la sociedad salarial, y por lo tanto, padecen de peculiar manera los procesos de flexibilización laboral. Ellos se enfrentan no tanto a reconversiones productivas¹⁰³ como a problemas de superexplotación e inestabilidad. Y es principalmente debido a esto, que es necesario aclarar posiciones y definir distancias con respecto al grueso de los estudios europeos preocupados por la transformación de la sociedad salarial.

En efecto, no podemos hablar de “estilos de vida” (Hörning, 1995), cuando las historias laborales de los trabajadores se encuentran plagadas de itinerarios inesperados y de prácticas de resistencia, más que de realización ascendente. Quizá, tal tipo de realización sea más adecuada para las clases medias, pero para las que con frecuencia ven en juego sus necesidades básicas como la salud, alimentación y vivienda, una palabra más adecuada es la de “vida de resistencia”, que enfatiza el aspecto constrictivo de la movilidad laboral.

Sin embargo, cuando nos enfrentamos con el hecho de que algunos trabajadores inestables de las capas populares encubren la problemática de su situación

¹⁰² Con estas reflexiones, cambiamos así, en nuestro marco teórico, un posible normativismo (el que postularía un optimismo o un pesimismo), por una concepción del ser humano (con una “vida de resistencia”), con determinadas aspiraciones, y que se enfrenta a dilemas (frente a los cuales ellos mismos podrían sentirse optimistas o pesimistas) en el proceso de dar cumplimiento a dichas aspiraciones.

¹⁰³ Aunque algunos de ellos efectivamente han vivido reconversiones industriales aún siendo relativamente jóvenes (30 a 35 años).

laboral, podemos tomar dos posiciones con respecto a ello; o juzgamos la integración/exclusión con base en un criterio puramente economicista concluyendo que su situación es mala por ser de pobreza económica, o adoptamos un punto de vista más cultural con base en el cual consideramos su situación como no tan mala (y quizá hasta favorable), porque a pesar de ser un excluido en lo económico, es un integrado en otros ámbitos, por ejemplo, en el social, el político o el cultural. Pero sería un desatino intentar explicar la inestabilidad laboral, a partir del establecimiento a priori de criterios materialistas o culturalistas. Como dice Castel (1998), la inclusión/marginación social son extremos que expresan la acumulación de ventajas o desventajas en múltiples niveles (económico, social, cultural, político, etc.).

Existe sobre la inestabilidad laboral otro razonamiento finalista que podría conducir a equívocos semejantes a los del optimismo-pesimismo, o del economicismo-culturalismo mencionados antes, que es el del estatismo versus neoliberalismo. Para los estatistas la inestabilidad laboral es expresión de una deficiencia del Estado para ofrecer empleo estable y suficiente, y para los neoliberales, la inestabilidad es una condición resultante de las decisiones autónomas y racionales de los individuos acerca de qué trabajo ocupar o no ocupar; está de más decir que ésta autonomía y racionalidad son exageradas en la concepción neoclásica.

Una vez más, éstas concepciones reproducen las tentaciones de dos extremos viciosos que acosaron a la sociología durante mucho tiempo: o bien sobreestiman la estructura por encima de la acción, (materialismo, estatismo, pesimismo), o enfatizan a ésta última por encima de la estructura (culturalismo, neoliberalismo, optimismo). Dichas tentaciones pueden superarse si se recuperan dos supuestos teórico-metodológicos.

- a) El supuesto de que estructura y acción se encuentran entremezcladas, y no se puede estudiar una sin ser referida simultáneamente a la otra. La distinción entre estructura y acción resulta valiosa sobre todo, para poder discriminar entre una acción creativa que dota de nuevos elementos a una estructura previa.¹⁰⁴ En breve: estructura y acción se encuentran entremezcladas pero ésta última es capaz de imponer nuevos elementos sobre la primera, lo que significa que la estructura condiciona a la acción, pero siempre sólo de manera parcial.
- b) El supuesto de que las aseveraciones teóricas que procuran generalizar, lo hacen para un espacio y/o tiempo específicos y con sus propios límites, dentro de los cuales existen espacios relativamente abiertos o cerrados a la transformación. Como dice Enrique De la Garza:

“La función de las leyes de tendencia no es cumplirse en el largo plazo, sino proporcionar la definición de un primer nivel abstracto

¹⁰⁴ Aunque los elementos de dicha novedad se puedan encontrar en estado incipiente en grupos muy localizados y por ende, en estado aún marginal, sin tener cierto si tales novedades van a extenderse de manera amplia en la sociedad o no.

del espacio de posibilidades para la acción en la coyuntura” (De la Garza, 2001: 69).

Es decir, lo que habría que hacer más bien, es examinar cómo las diversas dimensiones en que se compone la inestabilidad laboral (económica, social y cultural), se mezclan en formas específicas en contextos locales o regionales. Con dicha premisa en mente, lo que se planteará y defenderá aquí es que *por más descalificado, precario, excluido o inestable sea cualquier trabajador, siempre tendrá la posibilidad de desarrollar acciones de resistencia y por ende, de hacer algo desde su contexto inmediato por mejorar su situación, y en especial, los anhelos relacionados con los componentes fundamentales de su rol de trabajadores, como son: el status, el orgullo en el trabajo y las calificaciones laborales.*

Ciertamente, el trabajador de industria, cualquiera que sea su nivel de status, orgullo en el trabajo y/o calificaciones laborales, o cualquiera que sea la intensidad de la reestructuración productiva e inestabilidad laboral que padece, se ve constantemente enfrentado a la tarea de negociar o amortiguar la devaluación social y económica que pueda padecer, por el hecho fundamental de que la presencia de aspiraciones es una necesidad antropológica del hombre, y ellas tienen una relativa autonomía con respecto a los afanes disciplinarios del capital. Y por supuesto, esto es válido tanto para los trabajadores asalariados en general, como para los trabajadores de industria en particular.

Por lo pronto, queda planteada la siguiente inquietud: ¿se puede hablar de “rol de trabajador”, o sea, de status, orgullo en el trabajo y/o calificaciones laborales en trabajadores inestables, dada su alta prescindibilidad para las empresas?

A lo largo de la tesis sostenemos que efectivamente es posible hablar de trabajadores inestables poseedores de cierto status, orgullo y calificaciones laborales, ya que la privación de éstos tres satisfactores es relativa, es decir, se evalúa según los parámetros socialmente construidos por los mismos trabajadores inestables pertenecientes específicamente a los sectores populares.¹⁰⁵

¹⁰⁵ El concepto de privación relativa es de Merton (1972: 230-254). Para mayores reflexiones sobre el mismo en la presente tesis, el lector puede remitirse al apartado 3.3.

En relación a si es posible o no que los inestables tengan calificaciones técnicas, existen en esta pregunta varias asociaciones a las que es preciso aludir. Tanto a nivel de sentido común, como en los estudios que utilizan estadísticas para evaluar la precariedad laboral, ha sido bastante frecuente relacionar inestabilidad con descalificación del trabajo, a lo que habría que poner varias objeciones.

En primer lugar la inestabilidad no es un obstáculo para la acumulación de habilidades y conocimientos, e inclusive, de reconocimientos sociales; una cosa es que determinadas calificaciones efectivamente se adquieran a través de la ocupación de varios empleos, y muy otra que éstas no se reconozcan o puedan utilizarse por parte de los empleadores en el momento de las contrataciones.

En segundo lugar, la inestabilidad no necesariamente se origina en el rechazo de los trabajadores descalificados; se ha observado que en los últimos años, por ejemplo, las amenazas de despido atañen tanto a trabajadores calificados como a descalificados, lo cual es un procedimiento utilizada cada vez más frecuentemente como parte del sistema de relaciones laborales dirigidas a incrementar la producción.

Y, *en tercer lugar*, el status laboral y en general las satisfacciones que brinda el desempeñar el rol de trabajador, es algo que puede formarse con cierta independencia de los títulos o calificaciones adquiridos. Esto se ilustra con la existencia de empresas que se esfuerzan en otorgar un áurea de *status* a sus trabajadores por el simple hecho de la pertenencia a las mismas, posean certificados escolares o no; asimismo, algunos trabajadores logran el reconocimiento de sus jefes por los lazos de amistad.

En pocas palabras, *la inestabilidad no se encuentra reñida con las aspiraciones por el status, por el orgullo en el trabajo, ni con la posibilidad de acumular determinadas habilidades físicas, manuales o cognoscitivas*. Por tanto, los inestables, como todos los demás trabajadores precarios, pueden tener a la mano ciertas oportunidades para la obtención de tales satisfactores, o en el peor de los casos, para contrarrestar la degradación de la que son objeto.

Con base en lo anterior, se perfila con mayor nitidez la investigación empírica (que se presenta en un capítulo posterior de la tesis) sobre las circunstancias en que los trabajadores inestables, padecen, reaccionan y perciben la vulnerabilidad en cuanto a su rol de trabajadores. Lograr dicho objetivo no es una tarea sencilla, pues requirió de garantizar que, durante la entrevista, el trabajador diera al entrevistador una imagen cercana de lo que realmente es. En el estudio del desempeño de rol de trabajador, es menester determinar si las actividades

laborales desempeñadas son percibidas con una connotación negativa, o si por el contrario, lo que se refuerza es el aprecio, disfrute y reconocimiento de lo que se hace, y lo que se es ante sí y ante los demás, ya que esto influirá tanto sobre la manera en que consolida la convivencia con los demás en el trabajo y en la familia, como sobre la relación que el trabajador establece con el entrevistador. Cuando el trabajador tiene un afecto hacia sí mismo y de su rol de trabajador, se abre la oportunidad para el cultivo de un sentido ascendente de lo laboral, es decir, a las tareas y destrezas les subyace una motivación fundamental, nacida sea a partir de lo social (reconocimiento de los demás) o de lo técnico (el gusto de lo que se hace). En el caso contrario, cuando el trabajador asigna a las actividades laborales que ha desempeñado una connotación negativa y reniega de lo que hace, la calificación/experiencia laboral, se conserva sólo para utilizarla oportunamente en el mercado de trabajo en el que se deambula.

Más allá del asunto de la baja en la autoestima de los desempleados como un fenómeno psicológico, se encuentra el de la conexión que dicha baja autoestima, tiene con los conflictos y desintegración familiar (Gattino, 1987), y sus repercusiones sobre la formación de un individualismo egoísta, que al tiempo de socavar la construcción social trabajador/jefe proveedor, carece de algún otro orden social deseable capaz de alentar relaciones sociales más conviviales (Maturana, 2002). Lo cual en términos de nuestra tesis, el estudio de la autoestima de los trabajadores inestables tiene relevancia en el contexto de la convivencia/conflictos que éstos viven en su familia y en su trabajo.

Para los análisis empíricos de esta investigación, lo anterior significa que en la aplicación de los cuestionarios, tiene tanta importancia tanto los modos o estilos de expresión verbal, facial y mímica, como el contenido de los dicho por los trabajadores.

A través de los diversos empleos que han ocupado, de lo que hacen en ellos, y de los encuentros con los otros –sean compañeros de trabajo o familiares– los trabajadores van conformando su *carta de presentación laboral* tanto ante sí mismos como ante los demás. Pero queda abierta a la investigación empírica la cuestión de si dicha carta de presentación o “cara”, en términos de Goffman (1971), tiene raigambre en los sentimientos y existencia, o sencillamente es un disfraz, una máscara, para sobrevivir en medio de un mercado de trabajo cruel, que exige y da informaciones más que formaciones.

A partir del mejor desempeño de rol, es decir, del mejoramiento del status, el orgullo en el trabajo y de la calificación laboral, pueden obtenerse diversas clases de reconocimiento social. En el caso del status, el poder mandar o proyectar una

imagen respetable sobre otros, en cuanto orgullo en el trabajo, una mayor autoestima por la satisfacción de las tareas que se realizan, y en tanto calificación laboral, las diversas satisfacciones derivadas de poseer determinadas capacidades técnicas.

Con el logro de estos satisfactores se obtiene, por ende, un sentido de lo que se es y de pertenencia, en suma, de inclusión social. Sin embargo, finalmente los sentidos concretos de inclusión social, no puede analizarse independientemente de las circunstancias sociales e históricas en que son producidos.

Considerando que el status, el orgullo en el trabajo y la calificación, son construcciones sociales, resulta crucial saber en interacción con quiénes y cómo el trabajador construye su propio sentido de reconocimiento derivado de lo laboral. En su carácter de contratadores y conductores del proceso productivo, los empresarios son los principales otorgadores del sentido de valía laboral, y sólo secundariamente los compañeros de trabajo y la familia. Por ello, revisaremos a continuación la creación de dicho sentido en el medio empresarial, en relación a la calificación del trabajo. Cabe mencionar también que la calificación laboral es, de los tres componentes del rol de trabajador, el más estudiado en la sociología del trabajo

Específicamente el estudio de la calificación de trabajo ha sido abordado desde multitud de perspectivas, mismas que se pueden resumir en las siguientes:

1. Las relaciones laborales.
2. Los procesos productivos.
3. El mercado de trabajo.
4. La legislación laboral.

De las perspectivas previas, nos referiremos en lo siguiente sólo a dos de ellas para analizarlas en relación con la calificación del trabajo: a los procesos productivos y al mercado de trabajo.

La perspectiva en donde más abundan los estudios de las calificaciones es en la que se refiere a los procesos productivos (punto 2), la cual tiene su origen en el objetivo empresarial de racionalización de la producción. Existen varias posturas sobre cómo la racionalización afecta a las calificaciones.

- 1) El determinismo tecnológico, que es muy común en los estudios de ingeniería. La calificación estaría esencialmente determinada por el desarrollo de la técnica como factor exógeno, ya sea que ella esté incorporada a la máquina o a las tareas ejecutorias mismas.
- 2) El voluntarismo, que pone el énfasis en las políticas de empleo y las estrategias de personal. Las decisiones tomadas por los directivos de la empresa y las

reglas de la organización del trabajo, condicionarían el modo como se conforman las calificaciones en la empresa.

- 3) La calificación progresiva. Las nuevas tecnologías automatizadas posibilitarían la desaparición de los trabajos sencillos y rutinarios, lo que posibilitaría la liberación de tiempo para que el trabajador se dedique a tareas más creativas (planificación, organización, diseño, etc.) (Sabel & Piore, 1985) .
- 4) La descalificación. Donde las nuevas tecnologías destruyen los conocimientos, aptitudes y destrezas de los trabajadores cualificados (Braverman, H., 1987; Shaiken, H. 1981).
- 5) La polarización de las calificaciones. Con las transformaciones tecnológicas y organizativas recientes, por un lado, se encontrarían unos pocos trabajadores altamente capacitados y por el otro, muchos descalificados. Al mismo tiempo, el obrero tradicional de oficio estaría desapareciendo. (Kern y Suman, 1988).
- 6) Las calificaciones incomparables. Según está posición, varias calificaciones son incomparables porque descansan sobre criterios que exigen mediciones diferentes. Por ejemplo, la responsabilidad, la destreza manual y la habilidad de transmitir informaciones. Así, para Alain Touraine (1971), una calificación en particular debe considerarse como producto de una situación, y la calificación en general, constituye un principio de diferenciación profesional (*Ibidem.*, p. 401), que mide cada vez más el papel del individuo en el sistema técnico y humano de producción (*Ibidem.*, p. 403).
- 7) El culturalismo, en el cual la propuesta es promover actitudes y valores favorables a un trabajo más humano. Esta perspectiva se ubica sobre todo a nivel ideológico. Los nuevos discursos empresariales que hoy en boga, apuntan a la revalorización del trabajo, plantean que el obrero-objeto (que simplemente ejecuta rutinas y suda figura característica de la maquinización, del taylorismo y del fordismo) sea sustituido por el obrero sujeto, al que los empresarios capacitarían facilitándole conocimientos aplicables, e inclusive, estimulándole al aprendizaje continuo.¹⁰⁶ Sin embargo, tales discursos caen

en el vacío y en simple ideología, si no se están respaldados por modificaciones sustanciales en las formas de apropiación del producto del trabajo, así como en aspectos organizacionales o tecnológicos.

En los últimos años hay cada vez más consenso en que las calificaciones, dependen no sólo de las condiciones materiales, técnicas y organizativas, sino también los

¹⁰⁶ Por ejemplo, el Programa Nacional de Capacitación y Productividad (Secretaría de Gobernación, 1991), establece en su segundo objetivo: "Abrir cauces a la población trabajadora para una participación más activa y creativa en el proceso de producción y para desarrollar su capacidad de adaptación ante los retos del cambio tecnológico y la transformación de las estructuras productivas". Asimismo, en el cuarto objetivo señala: "fomentar una cultura y una dinámica sociales que promuevan la productividad, la calidad y la eficiencia como formas de vida y de trabajo, y como elementos sustantivos para la superación económica y el bienestar nacional".

factores sociales, psicológicos, el entorno del trabajo (horarios, decoración, modo de remuneración) y la situación global del empleo considerado desde su historicidad (Castillo, J., 1990: 70, 172). Lo que significa que la calificación del trabajo se construye técnica, social y situacionalmente a partir de una multiplicidad de dimensiones, entre las cuales las principales son:

“las características técnicas de los procesos productivos, las organizacionales, las de las relaciones laborales y las relaciones de fuerza en los procesos de trabajo (además de las estructuras de los mercados externos de trabajo), que no causan, sino que acotan las decisiones de los actores en la producción en cuanto a requerimientos de calificación para cada puesto” (De la Garza, 1998: 242).

Es decir, se arriba a una perspectiva más rica, multidimensional y abierta a posteriores desarrollos teórico-empíricos. Históricamente los empresarios se han concentrado en las calificaciones como un asunto de destrezas técnicas, intelectuales y psicológicas. Lo social también ha sido considerado, pero de modo limitado a las estrategias organizativas utilizadas en el proceso productivo. En los últimos años se han originado, dentro del ámbito educativo, innovadoras maneras de considerar a las calificaciones laborales. En el otorgamiento de los títulos se ha incluido el criterio de experiencia de vida y laboral, pero su difusión no ha sido amplia y todavía habría que esperar la legitimidad que adquieren entre los empleadores.

Si bien las calificaciones se aplican en el proceso productivo, ellas son evaluadas y puestas a la venta en el mercado de trabajo, cuando son enmarcadas en los criterios de contratación. Por parte de los empleadores, los criterios de selección/contratación no son sólo técnicos, sino también sociales, pues intervienen también criterios discriminatorios (p.e. por edad, sexo, pertenencia étnica) y la influencia de las redes sociales (en forma de recomendaciones de amigos, parientes, etc.). Ambos criterios, los sociales y los técnicos¹⁰⁷ se

¹⁰⁷ Incluimos dentro de los criterios técnicos los escolares.

combinan de diversas formas en los procesos de compra venta de la fuerza de trabajo para dar lugar a diferentes segmentaciones del mercado laboral. Así, por ejemplo, en el sector industrial existen mercados de trabajo predominantemente femeninos, como el de la industria de la costura, o mercados laborales con fuerte presencia de obreros de origen campesino, como el de estibadores de granos en la industria de los alimentos.

Existen diversas teorías de la segmentación del mercado de trabajo, que se proponen explicar las diferencias de los patrones de salario y promoción. Dado que cada mercado de trabajo no está claramente delimitado de otros, no es posible obtener una regla que nos expresara qué salario corresponde a cada determinada categoría de trabajador.¹⁰⁸ Más bien lo que existen son ciertas configuraciones de reglas en cada segmento de mercado de trabajo (Osterman, 1985: 58), en los cuales se aplican diversos criterios derivados principalmente de los aspectos social, técnico e intelectual.

A través de los años, las visiones dualistas del mercado de trabajo (Kerr, C., 1954; Doeringer & Piore, 1971, PREALC, 1978, Berger, 1980; Amaya, 1990), son las que más han predominado en los estudios del mercado de trabajo, específicamente, en América Latina, ha persistido la distinción entre sector formal e informal.

El modelo dual del mercado de trabajo de Doeringer & Piore (1971), desde una visión macro económica, plantea que la desigualdad entre ambos sectores se debe a diferencias tecnológicas, pero tal dualidad más que ser resultado de diferentes niveles de avance tecnológico, se debe a la intención de las grandes empresas de mantener su dominio por sobre las miles de empresas precarias y vulnerables (Gordon, 1982).

La distinción entre un sector prospero y uno precario en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM) resulta significativa, ya que la distribución geográfica de las empresas prósperas y precarias parecen obedecer a un patrón general de polarización; mientras las grandes empresas se concentran en delegaciones o Municipios como Azcapotzalco, Cuautitlán Izcalli y Ecatepec, las empresas medianas y pequeñas se encuentran mucho más diseminadas en las diversas delegaciones del norte de la ZMCM y algunas del sur.

Sin duda alguna, tal polarización geográfica, empresarial y ocupacional, afecta también a las experiencias de vulnerabilidad de los trabajadores. Alberto Minujin

¹⁰⁸ Por ejemplo, la de a mayor calificación mayor salario.

(1998:179) distingue tres niveles de inclusión económica: 1) Los incluidos se caracterizan por estar vinculados a empresas altamente dinámicas y productivas, intensivas en tecnología y cuya producción se destina parcial o totalmente al mercado externo. También incluye este grupo a las empresas medianas o pequeñas ligadas a las anteriores. 2) Los vulnerables, insertos en empresas de productividad media, orientadas principalmente al mercado interno, donde los individuos viven una situación de poca estabilidad y con tendencia a caer en la zona de exclusión. Este grupo abarca un gran número de trabajadores semicalificados y no calificados. 3) Los excluidos, que según el autor comprenden un alto porcentaje de la población trabajadora. En su mayoría son empleados no calificados vinculados a empresas tradicionales, escasas en capital y de baja productividad, orientadas al mercado interno.

Considerando a la calificación del trabajo como uno de los principales recursos para la inclusión y la construcción de un status social, es pertinente suponer que los trabajadores que circulan o han circulado en el sector próspero de las grandes empresas concentradas en determinadas delegaciones (cuando se trata del Distrito Federal) o municipios (en el caso del Estado de México), han tenido más oportunidades para construirse un mayor status, en comparación con quienes circulan en el sector de las empresas precarias diseminadas en varias delegaciones de la ZMCM. De esta manera, para evaluar la vulnerabilidad de los trabajadores que se entrevistan en la recopilación de la información para la tesis, además de la clasificación de Minunjin antes citada, retomaremos las definiciones de Standing (1990), según la cual en el proceso de adquisición de habilidades es importante distinguir entre los trabajadores especializados y los trabajadores con especialización. En los especializados casi la totalidad de las decisiones están predeterminadas, por lo que su persona se subordina de modo unívoco, en cambio, una especialización posee un determinado margen para el desarrollo de habilidades y, por lo tanto de un progresivo aprendizaje y crecimiento dentro de un oficio.

En particular, los trabajadores del primer estrato, en comparación con los demás, han tenido la oportunidad de percibir salarios relativamente altos y logrado alcanzar un cierto nivel de vida; sin embargo, existen trabajadores que hubieran pertenecido a este primer estrato, a no ser porque fueron expulsados del empleo protegido que durante algunos años ocuparon y las dificultades para insertarse en uno parecido se acrecentaron porque la aplicación de sus calificaciones se restringían a empresas semejantes a aquella donde trabajaron. Por ende, los trabajadores expulsados de un empleo protegido (que ocuparon durante varios años), generalmente pertenecientes al segundo estrato, son de manera potencial más vulnerables en comparación con los que formaron sus calificaciones independientemente de las empresas (o sea, los que se formaron en un oficio de manera más sólida). En estos casos –de

trabajadores con calificación restringida a determinadas empresas– más bien sucede que los empleadores tienden a contratarlos, no tanto por las habilidades técnicas propias de una clase de actividades sino más bien la disposición a la disciplina y la confiabilidad para obedecer. Cabe hacer notar que la contratación basada en habilidades técnicas son casi siempre las mejor pagadas porque implican un mayor conocimiento o experiencia para desarrollarlas, y mucho mayor responsabilidad en la toma de decisiones.

En contraste, los trabajadores del primer estrato, que se han desempeñado en un mismo oficio y sus calificaciones no son restringidas exclusivamente a determinada clase de empresas, sino a un amplio rango de procesos productivos y/o puestos de alta responsabilidad,¹⁰⁹ tienen mayores posibilidades de mantenerse como trabajadores privilegiados, es decir, en el primer estrato.

En los trabajadores del primer estrato quizá podamos hablar de altas calificaciones u oficios, pero en los estratos segundo, tercero y cuarto, es más adecuado hablar de tareas o habilidades elementales, lo que Guy Standing llama *labor*, en contraposición a *Occupation* o *Work*, (1990). Los trabajadores del segundo estrato realizan tareas muy repetitivas, tareas que son extremadamente rutinarias porque su trabajo se encuentra estrechamente relacionado con procesos mecanizados.

Por su parte, los trabajadores del tercer estrato, son empleables sobre todo por su disponibilidad y resistencia física a la explotación; aquí se combinan bajos salarios e intensidad del esfuerzo físico.¹¹⁰ En los trabajos rutinarios puede haber mayor o menor esfuerzo físico, pero siempre requerirán de movimientos especializados (que no de especialistas). Asimismo, cuando en un trabajo se da la superexplotación, lo que más importa para que el trabajador se mantenga en su empleo es la capacidad para resistir una mayor carga de trabajo con la menor paga posible; éstos son los trabajadores más vulnerables a diversos tipos de precariedad, desde la física hasta la económica o la social.

El grado en que cada trabajador ha desarrollado un determinado conjunto de habilidades en sus diferentes empleos, así como las posibilidades y deseos para seguir las desarrollando, tienen que ser interpretadas a partir de los diversos

¹⁰⁹ El oficio de mecánico electricista (como por ejemplo, el que ocupó Cocoltzi, uno de los trabajadores que entrevistamos como parte del trabajo de campo de la presente tesis), o el de mantenimiento de máquinas o instalaciones son claros ejemplos de calificaciones generalizadas que en la gran mayoría de los casos son bien pagadas y demandadas.

¹¹⁰ Cabe mencionar que los tres tipos de trabajadores pueden coexistir en una misma empresa, ya sea segregados en espacios físicos delimitados por secciones, o juntos en una misma planta, taller o sección.

contextos laborales a los que ha sido expuesto y sus inclinaciones hacia ciertas actividades o tareas, lo cual será analizado más adelante con base en la información recabada en el trabajo de campo.¹¹¹ *Pero, como hemos ya visto, aún los trabajadores comúnmente considerados como “descalificados” o los carentes de un perfil laboral claro, se construyen un sentido de status laboral u orgullo en el trabajo por mínimo que sea.* En efecto, no por el solo hecho de ser considerado precario el trabajo pierde su dimensión simbólica (Bouffartigue, P., 1997: 101), ni sus rasgos de orgullo de oficio (Jódar, P. 1997: 20). Si bien las retribuciones y reconocimientos a los trabajadores han declinado, también es cierto que las demandas empresariales de mayores calificaciones han aumentado.¹¹²

En particular, la inestabilidad laboral exagera la necesidad que tiene el trabajador de hacer valer sus calificaciones ante sus empleadores, así como la dificultad para formarse en alguna especialidad u oficio de manera acumulativa.¹¹³ Así, atrapados entre la desvalorización social y económica de su trabajo, y la necesidad humana de dar un sentido a sus actividades laborales más allá del imperativo de la eficiencia, cabe preguntarse cómo los trabajadores resuelven o vivencian tal contradicción, y de qué maneras ello afecta los vínculos familiares.

¹¹¹ Véase capítulo 6.

¹¹² Por ejemplo, hoy en la ZMCM son muy raras las empresas que solicitan, para el puesto de ayudante general, una escolaridad mínima de primaria. Casi todas piden secundaria o preparatoria terminadas.

¹¹³ Lash, S. (1994: 161-162) haciendo referencia a la calidad del trabajo medida por su contenido informacional y reflexivo, así como por la duración del ciclo, considera a la clase obrera baja como una parte de los nuevos guetos suburbanos excluidos por su situación de vaciamiento simbólico, anomia y déficit de regulación.

5. Los cambios en la familia y en el rol de jefe proveedor económico.

La gran variedad de formas familiares que existen hoy en día en el mundo contemporáneo (Cicchelli, 1999), hace prácticamente imposible suponer una sola tendencia de cambio. Y si bien en la sociedad occidental ha predominado la forma de familia nuclear o de procreación¹¹⁴ la tendencia a la disolución de esta forma familiar no puede pensarse como una transición hacia alguna otra forma predominante, sino más bien como la disolución de un paradigma ideal de familia, que es ampliamente rebasado por una diversidad de formas familiares, ya existentes desde antes o nuevas, ya sea que se planteen como ideales (en el sentido más cultural de los valores y del deber ser), o como efectivamente desarrollándose en la sociedad.

Aún para el caso de la explicación del origen de la forma de familia nuclear occidental, se requiere de un enfoque capaz de abarcar varios cientos de años de historia en varios países o regiones (Harris, 1986), lo que trae a colación la cuestión de que, estudiar formas familiares específicas, exige poseer una noción adecuada del espacio/tiempo en que determinada forma familiar se gesta y difunde. Esto en otros términos, significa que los cambios que provoca la inestabilidad laboral en las familias, tienen múltiples ramificaciones y posibles formas de abordaje según el interés que oriente la investigación sobre los mismos, así como la sociedad o región concreta donde se levantan los datos (Salles, 2001, Harris, 1986).

En el caso de los cambios en las familias mexicanas, ocurridos a partir de la crisis económicas desatadas desde inicios de los años ochenta del pasado siglo, varios estudios coinciden en que los grupos domésticos respondieron enviando más integrantes al mercado laboral y enfrentando una mayor carga de trabajo doméstico en el hogar, para lo cual se valieron de sus redes de apoyo (García & Oliveira, 1998, Chant, 1991, Selby, 1990, González de la Rocha, 1988 y 1994).

Evidentemente, las crisis económicas al afectar el conjunto de relaciones familiares, afectan también al rol del jefe proveedor económico de familia. A nivel macro estructural, existen muchos otros cambios en la familia contemporánea relacionados con la inestabilidad laboral, pero en la presente investigación se consideran principalmente los específicos y directamente relacionados con el rol de

¹¹⁴ Es decir, la familia integrada por el padre, la madre y los hijos, quienes comparten la residencia, diversas actividades domésticas y un campo de relaciones emocionales al interior de la cual se forma el sentido de la intimidad.

jefe proveedor que desempeñan los trabajadores inestables de industria en sectores populares urbanos, con familias en la fase de crecimiento.

En este sector de la población, a diferencia de otros (p.e. en los sectores medios, en las familias de los jóvenes o adultos mayores, en el ámbito rural, etc.), los dilemas que se desprenden de la situación de inestabilidad laboral, tienen características muy peculiares.

Ciertamente, el hecho de vivir en el ámbito urbano (es decir, en la ZMCM, donde durante cuatro décadas existieron expectativas de mejora e integración socioeconómica vía el trabajo, dado el milagro mexicano del desarrollo industrializador, que se inició en los años cuarenta y extinguió hacia mediados de los ochenta), de tener una familia nuclear que se encuentra en etapa de crecimiento, y de ser inestable laboral, indica la muy posible existencia de tensiones, derivadas de diversos dilemas y problemas en que se ve involucrado el rol de jefe proveedor económico.

En efecto, es de suponer que en dichos trabajadores inestables, las expectativas de mejora social y material se reformulan, al tiempo que también lo hacen el conjunto de sus relaciones sociales en el trabajo y en la familia.¹¹⁵

Entre los sectores populares ha sido una práctica convencional durante mucho tiempo que cuando los hombres llegan a tener una pareja e hijos, es obligatorio que ellos sean los sostenedores económicos de la familia, o por lo menos los principales. Sin embargo, es de suponer que dicha convención se haya resignificado hasta cierto punto durante las últimas dos décadas de crisis económica. Esto podría hacerse visible comparando a generaciones de trabajadores de antes y después de la crisis económica –lo cual escapa a nuestras posibilidades– pero también puede suponerse que tales resignificaciones tienen diferentes ritmos de cambio en una misma generación de trabajadores de después de la crisis de 1982; es decir, podemos encontrar diferencias en los tiempos en que diferentes generaciones de trabajadores vivieron tales resignificaciones.

Tenemos como hipótesis que una parte importante de los trabajadores de la industria que iniciaron su vida laboral después de 1982 portan los valores

¹¹⁵ Desde esta óptica, siendo el principal objeto de interés la relación del inestable con su familia, el análisis de las relaciones en la familia en su conjunto, o el de la situación particular de algún otro miembro de la familia, sólo se desarrollará aquí en tanto involucre directamente y de manera importante al jefe proveedor.

tradicionales de ser proveedores únicos, por lo que la inestabilidad laboral va en contra de dichos valores en dos aspectos:

- (1) al carecer de trabajo fijo, el jefe proveedor de familia se ve de una manera u otra *orillado a pasar más tiempo en su hogar*, o al menos a estar allí de manera más frecuente que antes, lo cual tiene repercusiones específicas sobre el cambio en las relaciones con la familia;
- (2) la disminución o eventual carencia de ingresos, *pueden también potencialmente modificar las relaciones del trabajador con su familia, al cambiar las pautas económicas de provisión, distribución y consumo*; si en la familia la imagen de jefe proveedor único es fuerte, con la llegada de la inestabilidad laboral ésta necesariamente se verá sometida a evaluaciones y modificaciones en un sentido u otro.

Ante situaciones de inestabilidad laboral, el rol de jefe proveedor de familia se ve afectado aún más si consideramos que de por sí, existe en la sociedad contemporánea la tendencia general a una mayor diversidad de formas familiares que resultan de específicas combinaciones de las relaciones parentales, lo afectivo, las relaciones con la sociedad exterior, el género y el ejercicio de la sexualidad (Cicchelli, 1999).

Así por ejemplo, en nuestra sociedad existen familias nucleares (o unidades de familias de procreación), cuya totalidad de miembros, es decir, padre, madre e hijos, trabajan en un empleo asalariado fuera del hogar, y sin embargo todos explícitamente reconocen como jefe proveedor al padre. Esto más por tradición que meramente por la aportación económica del padre. Existen muchos ejemplos semejantes, pero lo que merece la atención aquí es la relativización de los roles en la familia en general, y del rol de jefe proveedor en lo particular.

La situación de inestabilidad laboral, por la urgencia que implica para la manutención económica de la familia, vuelve problemático el ejercicio del rol de jefe proveedor, abriendo considerablemente la posibilidad de que otros miembros de la familia se incorporen al mercado laboral, y con ello, los cuestionamientos a la capacidad de los padres y/o maridos para el adecuado ejercicio del rol de jefe proveedor.

La relativización del rol de jefe proveedor de familia afecta de manera disímil a los diferentes sectores sociales. Para la sociedad mexicana, resulta significativo que en las mujeres de los sectores populares, en comparación con las mujeres de los sectores medios, “está más claramente delineada la idea de que el varón es el principal responsable por la manutención básica” de las familias, y que el trabajo

femenino, también en el caso de los sectores populares, lo que permite es completar la aportación económica que realiza el cónyuge, y de esa manera ayudarlo de manera relevante (García & Oliveira, 1998: 204-205).

Sin embargo, el hecho de que el rol de jefe proveedor varón sea más acentuado entre los sectores populares, aun cuando la cónyuge se incorpore al trabajo asalariado fuera del hogar, no quiere decir que esté ajeno a los cuestionamientos provenientes de las presiones que ejercen el desempleo y la inestabilidad laboral, sobre todo en contextos de baja integración y convivencia familiar.

Otro indicador del debilitamiento del rol de jefe proveedor varón, lo podemos encontrar en la sustitución de la cantidad de tiempo que éste dedica a la convivencia con la familia o al trabajo doméstico, en lugar de dedicarlo al trabajo asalariado fuera del hogar, en los momentos en que se encuentra en situación de inestabilidad. Sobre el particular, García y Oliveira (1998: 207-208), mencionan que aunque en los sectores medios y populares no hay patrón claro que permita afirmar que una parte importante de los maridos se responsabiliza del desempeño sistemático en algún rubro específico del trabajo doméstico, existen en ambos sectores sociales una especial inclinación de los esposos a realizar trabajo doméstico en los casos en que la cónyuge asume un compromiso con el trabajo fuera del hogar, momentos en que “por lo general se requiere de la participación de los esposos en alguna actividad doméstica, aunque sea en forma esporádica” (*Ibidem*).

Una arista más que implica el debilitamiento del rol de jefe proveedor varón, y que tiene especial interés en la presente investigación (de hecho forma parte de las indagaciones abiertas por nuestras hipótesis principales), es la que conduce hacia su probable extinción, y que comienza con el distanciamiento o retirada (sea parcial o total), que el inestable llega a emprender con respecto a las responsabilidades que implican dicho rol, y en general, con respecto a la propia familia.

A este respecto el estudio de Bastos (1999: 42), señala como propio del machismo de los jefes de hogar, el apartar para su gasto personal, una fracción importante¹¹⁶ de los ingresos económicos provenientes del trabajo asalariado que desempeña, destinando el demás dinero a lo que el autor llama el “chivo” doméstico, es decir, a los gastos de manutención de la familia.

En contextos de urgencia económica, como son los de la inestabilidad laboral de los trabajadores de industria de los sectores populares, es de esperar el estre-

¹¹⁶ Bastos no señala cuánto, sino sólo hace mención de la importancia de esta práctica en la reproducción de los patrones de acceso diferencial a recursos basado en el género.

chamamiento de los márgenes para el consumo personal del jefe proveedor, pero también puede suceder lo contrario; a saber, que éste se mantenga igual o mayor mientras que se estrecha el consumo de la familia. Bastos (1999: 43) considera este doble destino de los gastos del proveedor como parte del modelo cultural del comportamiento de los varones jefes de hogar, quienes deben de moverse entre dos polos: el hogar y el mundo externo. Las afirmaciones de León son todavía más contundentes en la afirmación de dicha ambigüedad:

“...aunque a los varones en general se atribuye el ejercicio de la libertad, se espera que esta facultad no interfiera con el cumplimiento de sus obligaciones familiares” (León, 1996:74, cit. en Bastos, 1999: 44).

Donde la ideología liberal está implícita en forma de división que los varones jefes de hogar hacen entre su vida privada y su vida pública. La primera se despliega principalmente en el ámbito familiar y la segunda en el ámbito de lo laboral... ¡y del consumo individual de bienes y servicios!

Por ende, la solución a los dilemas y tensiones del rol de jefe proveedor pueden ser percibidas por parte del propio trabajador inestable, de dos maneras alternativas:

- 1) Como una solución que implica el debilitamiento de los lazos entre el trabajador y la familia nuclear,
- 2) Como una solución que no necesariamente conduce al debilitamiento de dichos lazos.

Evidentemente, en tales soluciones, la forma en que los inestables perciben la división entre su vida pública y su vida privada juega un papel importante, así como también es crucial la forma en que establece las prioridades en las relaciones con sus familiares y el cumplimiento adecuado del rol de jefe proveedor económico.

O puesto en otros términos: frente a la reformulación del rol de jefe proveedor económico de familia nuclear, el trabajador puede estar vivenciando las urgencias económicas y la convivencia familiar como dos cosas incompatibles, o como dos cosas que pueden ser complementarias. La primer situación indica que los recursos económicos y sociales que tiene la familia a su alcance están agotados, mientras que la segunda situación nos da pistas para afirmar que el trabajador aún tiene a su alcance la posibilidad de amortiguar las tensiones en su rol de proveedor, haciendo uso de recursos socioeconómicos existentes en su familia.

Hasta aquí hemos hecho mención de que los grupos domésticos respondieron a las crisis económicas enviando más integrantes al mercado laboral, lo que abre la posibilidad para que el rol de jefe proveedor único, sea recusado y cuestionado al interior de la familia. Pero, insistimos, ello no es más que una posibilidad entre otras, ya que incluso, también puede existir la posibilidad inversa.

En efecto, la condición de desempleo del jefe proveedor puede significar no tanto la disolución de la figura del rol de jefe proveedor, como la apertura a su sobrevivencia o consolidación, precisamente a partir de la movilización de los recursos socioeconómicos por parte de los diferentes miembros de la familia (esposa, hijos, padres, hermanos, etc.), en apoyo al antes proveedor económico de facto.

En términos más sencillos: la familia puede movilizar o privarse de recursos con el fin de facilitarle al jefe proveedor su condición de desempleo y con ello, impedir también los eventuales conflictos que pudieran haberse dado con el mismo. De ser así, lo que ocurre no es tanto una disolución de la figura del rol de jefe proveedor único, sino su sobrevivencia o consolidación, merced a una distribución de los efectos negativos del desempleo (que puede o no incluir el que algunos de ellos trabajen y pasen a ser proveedores económicos) sobre los demás miembros de la familia.

En el primer caso, la familia absorbe y rebasa al rol de proveedor económico único, y en el segundo caso, dicho rol sobrevive y sigue imponiéndose de específicas maneras a dos niveles:

- a) El nivel socioestructural no económico. A través de la puesta en pausa (relativamente temporal) de la relación de tal rol con sus aspectos económicos, y su sustitución por otras funciones de jefatura en la familia (p.e. permiso para salir, órdenes de quehacer en la casa, decisión de momento para estudiar, etc.).
- b) El nivel cultural. A través de la persistencia virtual de la figura de jefe proveedor económico único, y más esencialmente; del predominio del deber ser del jefe de hogar, más allá de si tiene empleo o no.

Aún en el caso extremo de que no haya figura de proveedor económico único de *facto*, todavía en este caso, puede demostrarse que el rol de jefe proveedor económico persiste de manera virtual, y quizá sin grandes conflictos, pues las carencias económicas en la familia pueden no ser lo suficientemente fuertes y los recursos sociales de la familia ser lo suficientemente altos, como para impedir que la crisis económica afecte en lo fundamental a la familia y propicie cambios fundamentales en su interior.

Tenemos aquí al típico caso de la familia solidaria y fuertemente unida ante la adversidad económica (Lomnitz, 1983, Silva, 2000), imagen que no carece mucho de idealismo y romanticismo,¹¹⁷ al recalcar la fuerza de los valores por encima de los acontecimientos a nivel de su estructura socioeconómica. Sin embargo, en última instancia sabemos que la cultura (léase “percepciones ante el desempleo o la inestabilidad”) no es tan autónoma de la socioestructura, ni tampoco depende totalmente de ella, pues en la teoría sociológica se plantea sobre todo, una mutua interacción entre ambas.

Una vez aclarado esto, la pregunta por la posibilidad de la disolución del rol de jefe proveedor, no tiene que ser dependiente o contestada en función de la exageración de lo cultural por encima de lo estructural o viceversa. Más bien, el camino viable estaría por el lado de reconocer la presencia simultánea de lo cultural y lo socioestructural, con específicas relaciones entre ambos para casos concretos,¹¹⁸ y con esta premisa en mente, concentrar las indagaciones en identificar y comprender cómo las relaciones entre los miembros de la familia y el trabajador, inmersos en determinado contexto macro/micro, median entre la posibilidad de diluir el rol de proveedor y la posibilidad de consolidarlo.

En esta segunda línea de reflexiones, de la posible consolidación del rol de jefe proveedor, es crucial la cuestión de si ello se logró por medio de la cooperación o de la imposición sobre los diferentes miembros de la familia, o si, para pensar en los casos intermedios entre estos dos, existen asimetrías fundamentales entre los diferentes miembros de la familia a modo de que los costos del desempleo del proveedor se concentran sobre algunos miembros más que en otros.

Para efectos de la presente tesis, importa en tanto enriquece la reconstrucción del conocimiento del contexto micro del trabajador, para saber cómo afecta el proceso de consolidación del rol de jefe proveedor, sobre las percepciones de inestabilidad, y sobre la calidad de las relaciones del trabajador con su familia. No hay nada que se pueda dar por obvio en esto, ya que aun cuando la consolidación del rol de proveedor se dé a través de una imposición autoritaria, podría suceder paradójicamente que las relaciones del trabajador con su familia hayan mejorado en cuanto a intimidad emocional y convivencia, en comparación a como estaban antes de la fase de inestabilidad.

¹¹⁷ Aunque en algunas familia concretas pueda efectivamente llegar a darse.

¹¹⁸ Sin descartar su posible separación o relativa independencia, sea porque está presente de facto según lo indican los datos, sea por necesidad analítica en el curso de resolver determinadas cuestiones.

En última instancia, la comparación entre los diferentes aspectos de la vida de los inestables y la reconstrucción de los contextos en los que se hallan inmersos ellos y sus familias, es lo que finalmente dará color, cohesión y plausibilidad a las indagaciones, tanto a las específicas como a las más generales.

El rol de proveedor económico no está formado de reglas inamovibles y exentas de aplicaciones ambiguas, por lo que no puede existir una formula privilegiada de cómo combinar las diferentes reglas de acción de dicho rol.¹¹⁹

De esta manera, no hay suma cero en la formula de que si el jefe proveedor único pierde su empleo, automáticamente se cuestiona y diluye el rol, y viceversa; si el jefe proveedor conserva su empleo, sigue desempeñando tal rol. Lo que lleva a reconocer que la existencia del rol de proveedor único no depende estrictamente de su base de funcionamiento económico, (aunque sí es muy importante), sino del conjunto de reglas y relaciones familiares que lo constituyen y el contexto en que se suspende su operatividad como proveedor económico *de facto*.

Cabe hacer notar que por el lado de la dimensión micropolítica de la familia, la decisión puede concentrarse en el proveedor económico, o bien distribuirse en los demás miembros de la familia. Y por el lado de la dimensión socioeconómica, quien sufre la parte negativa de los efectos de dicha decisión puede ser el proveedor mismo, o bien algunos de los demás miembros de la familia. Al respecto, no hay formula teórica o conjunto de leyes que nos pueda indicar a priori, sobre los límites de soportabilidad de cada miembro de la familia en la concentración de dichos efectos negativos de la inestabilidad del proveedor, pues este es un asunto sobre el que es pertinente reflexionar teóricamente no en abstracto, sino a la luz de los criterios marcados por las comparaciones controladas entre las situaciones concretas mismas.

Las situaciones de inestabilidad laboral, en que las diferentes reglas de rol de jefe proveedor se reformulan y las relaciones familiares/materiales se modifican, son tan dinámicas y cambiantes en el espacio/tiempo, que al momento de teorizar, lo más prudente es que la teoría se mantenga lo más cercana posible de las situaciones y los datos concretos, a la vez que se alimente lo mejor posible del bagaje de conocimientos sobre las circunstancias más amplias (económicas, culturales, etc.) de la región en la que viven el trabajador y su familia.

¹¹⁹ Sobre el tema de las reglas de rol y del concepto de rol de jefe proveedor, pueden consultarse los apartados 2.1 y 2.2 del próximo capítulo.

6. *Las transformaciones de los roles en el marco de la construcción social trabajador/jefe proveedor*

En el asunto de la transformación de los roles, el conocimiento sobre el margen de libertad de acción percibida y efectiva (que no necesariamente coinciden), no puede enunciarse ni postularse en abstracto, prescindiendo de una profunda inmersión y conocimiento de los contextos concretos en que el inestable enfrenta los dilemas derivados de la reformulación de sus roles en la familia y el trabajo.

En otras palabras, la libertad percibida y la libertad efectiva, su posible coincidencia o divergencia, solamente pueden ser comprendidos a través de una descripción de los contextos concretos y un entendimiento de lo que el inestable piensa lograr y lo que restringe o dificulta dicho logro.

Por supuesto, no se trata de suponer que los inestables tengan necesariamente claro en su conciencia, que defienden la construcción social trabajador/jefe proveedor, pues para los fines propuestos en la presente investigación, basta con que posean la creencia de que con determinadas acciones, logran alcanzar un objetivo que facilitará su integración a la sociedad, para poder entonces recolectar otros datos que nos puedan indicar si dichas creencias y acciones se encuentran o no estrechamente relacionadas con la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Solamente después de una fuerte habituación con los contextos de inestabilidad que subyacen a la reformulación de los roles, es posible establecer determinadas afirmaciones acerca de:

- a) Lo que los inestables perciben en su situación como obstáculos y por tanto rechazan o quieren evitar.
- b) Lo que los inestables perciben en su situación como recurso y por ende utilizan para enfrentar mejor la inestabilidad de acuerdo a sus aspiraciones específicas.

Es de notar que en ambos casos, *la influencia de la construcción social trabajador/jefe proveedor puede o no estar presente*. Lo que significa averiguar si en las aspiraciones de los objetivos a alcanzar, la construcción social trabajador/jefe proveedor juega un papel destacado o no, o bien, en su caso, determinar si existen específicas áreas donde la influencia de tal construcción social se hace especialmente presente y/u otras áreas en donde no está presente en absoluto.

En la introducción general, planteamos que una de las posibles vías alternativas por las cuales el inestable puede estar orientando sus acciones, al momento de reformular sus roles en el trabajo y en la familia, es hacia un individualismo egoísta, donde la libertad se percibe como la disminución o anulación de las responsabilidades para con la familia de procreación (esposa e hijos) y para con diversos aspectos de su trabajo, como las relaciones leales con sus compañeros y/o jefes, el deseo de lograr subir de escalafón, consolidarse como trabajador estable, o el compromiso por cultivar la calificación, entre otras cosas posibles.

Lo que queremos destacar aquí es la posibilidad real de que en la aceptación de la inestabilidad laboral, se encuentre presente una ideología del deambular por el mercado de trabajo, concebida como una forma de integración alternativa a la que posibilita la construcción social trabajador/jefe proveedor.

En el extremo, idealmente tendríamos a un trabajador que acepta la inestabilidad laboral, porque asume que su deseo es integrarse al mercado de trabajo y a la sociedad en general, prescindiendo completamente de la otra integración a la sociedad, que se da a través de soportar económicamente a una familia y de elevar su salario al tiempo de consolidar las relaciones sociales y destrezas técnicas en su trabajo.

El interés por dicho extremo, es con miras a valorar las posibilidades de que la ideología de libertad en el mercado de trabajo, se esté imponiendo y difundiendo en nuestra sociedad, socavando la integración que permite la familia, las relaciones sociales en el trabajo y el cultivo de la calificación.

Ante lo cual cabe preguntarse sobre el punto donde los trabajadores se cierran, o por el contrario están más dispuestos a aceptar su integración como inestables al mercado de trabajo, con el simultáneo deterioro de las relaciones con su familia y de aspiraciones en el trabajo (sociales, técnicas, salariales) a largo plazo.

En el marco de estas consideraciones, para poder conocer los caminos que conducen a la aceptación o rechazo de los trabajadores a la inestabilidad laboral, será necesario detectar las constricciones que pesan sobre ellos, al momento de ir en busca de determinado objetivo, y en base a la historia laboral acerca de cómo han ido aprendiendo a determinar, cambiar o confirmar sus objetivos, poder estar en posición de establecer afirmaciones plausibles, sobre cómo se van formando sus percepciones y acciones ante la inestabilidad laboral.

Pero los posibles casos de trabajadores ubicados en el extremo de integración a la sociedad vía la inestabilidad en el mercado de trabajo, y las oportunidades o

imposibilidades que los demás inestables puedan tener para ir hacia tal extremo, es sólo parte de las tareas a cumplir en la presente investigación.

La otra parte, la de los casos no extremos, en que se opta ya sea por la construcción social trabajador/jefe proveedor, o por otras específicas asunciones de rol en la familia y el trabajo, también tienen interés en cuanto que nos indican las dificultades o dilemas que los inestables tienen que enfrentar en el proceso de transitar o mezclar diversos elementos de éstas dos últimas formas de integración a la sociedad.

Insistimos, el supuesto central es que la construcción social trabajador/jefe proveedor se encuentra en transición, y para ello pretendemos analizar cómo los roles de trabajador y de jefe proveedor, en efecto se acercan o alejan de dicha construcción social. Sin embargo, cabe también la posibilidad (y hay que estar abiertos también a ello), de que hayan inestables que nunca han orientado sus acciones, o que lo hayan hecho en grado mínimo, de acuerdo con la construcción social mencionada.

Las transformaciones de los roles propios de la construcción social trabajador/jefe proveedor, pueden darse a partir de una mayor presencia de la familia de ascendencia (padres y hermanos), a través de la mayor cuota de poder de la cónyuge al trabajar y aportar más económicamente al hogar, y también por el abandono gradual o abrupto de las responsabilidades del rol de proveedor por parte del mismo inestable.

En cualquiera de estos tres casos, no se puede decidir a priori si la inestabilidad es lo que causa la transformación del rol de proveedor, o si por el contrario, el cambio en tal rol es lo que causa la inestabilidad. Y de la misma forma, puede ser también que exista una interacción entre ambos.

En el primer supuesto, en la inestabilidad que lleva a la transformación de los roles, el énfasis del estudio reside en lo que ocurre en el mercado de trabajo y el trabajador, y la familia viene siendo la variable dependiente. Pero perfectamente sabemos que la causalidad también puede ser la inversa: la familia pasa a ser el objeto de interés del estudio y la inestabilidad la variable dependiente. Y cuando se procuran estudiar ambas al mismo tiempo, habrán necesariamente momentos empíricos que nos indicarán que existe una causalidad en el primer sentido, y otros que hay una causalidad en el segundo sentido.

Pero cuando el centro del objeto de estudio reside en las relaciones del inestable en el trabajo y en la familia, el énfasis recae sobre el análisis de las problemáticas

del inestable, surgidas a partir de determinado contexto laboral/familiar, sus características sociodemográficas (sexo, edad, estrato, origen, etc.), la forma familiar en la que vive y desea vivir, así como de las relaciones sociales a que está acostumbrado en el trabajo o desea cambiar. Todo ello, junto con la identificación e interpretación de los momentos vitales, nos lleva a una reconstrucción de las problemáticas del trabajador, sus tendencias y formas de darles solución.

Por tanto, siendo la figura del trabajador inestable el objeto de atención, el análisis de la dinámica e instituciones en el mercado de trabajo, así como de las formas familiares, está dirigido a comprender mejor las problemáticas del inestable y sus tendencias de solución.

Por tanto, en el triángulo analítico de trabajador inestable, mercado de trabajo y familia, la detección de las problemáticas del primero (y no sólo las problemáticas tal y cómo él mismo las concibe, sino también desde el punto de vista de su reconstrucción desde un estudio sistemático, como aquí se pretende), serán de valor siempre y cuando logren ser conceptualizadas de dos maneras:

1. Como resultado de una falta o asunción adecuada de responsabilidad por parte del trabajador, valorada según los contextos y las oportunidades que éste ha tenido para solucionar las problemáticas derivadas de su situación de inestabilidad laboral.
2. Como resultado de una coincidencia de circunstancias desafortunadas en el contexto sociolaboral y/o familiar del trabajador
3. Como resultado de estructuras o acontecimientos macro sociales o económicas, que afectan negativamente al trabajador y/o a su familia.

Conceptuadas de esta manera, las relaciones causales entre trabajador/mercado de trabajo/familia, no pueden privilegiar una línea ignorando las otras, ni menos aventurarse a establecer un modelo, dado lo incipiente de los análisis al respecto y el gran dinamismo de lo que acontece al interior y en los cruces de esta tríada.

En tal tríada, tiene que considerarse la posibilidad de relaciones causales mutuas, así como unas tenues y otras fuertes, además de áreas en las que no se pueden delinear claramente relaciones o causalidades, sea por el dinamismo o complejidad que caracteriza al terreno estudiado, sea por falta de datos o análisis más sistemáticos al respecto.

Conclusión

Una de las expresiones de la reestructuración productiva estrechamente ligada a la inestabilidad laboral, es la flexibilidad numérica. A nivel de las fábricas, la flexibilidad numérica que promueven las empresas, y que repercute en la inestabilización de los empleos, no siempre persigue la disciplinización de la fuerza de trabajo, ni tampoco es la principal vía por la cual se da la inestabilidad laboral, pues en ésta última intervienen también varios otros factores en otros niveles, como la legislación, los movimientos macroeconómicos, las políticas gubernamentales y sindicales.

La mayoría de las teorías sobre la flexibilidad numérica enfatizan el papel de las nuevas tecnologías y de las calificaciones laborales, sin embargo, todas coinciden en que el trabajador nunca tiene un papel totalmente pasivo en las medidas de flexibilización. En lo que corresponde a la flexibilidad numérica, las resistencias de los trabajadores se dan de manera dinámica en diversos terrenos, y predominantemente de manera atomizada, en la heterogeneidad de situaciones en las que el trabajador resiste la flexibilidad unilateral, misma que en los últimos años, ha recargado sobre los trabajadores parte importante de los costos de los cambios empresariales.

Así en México, uno de los principales componentes de la estabilidad en el empleo; los ascensos por escalafones, ha sido en los últimos años socavado y gradualmente sustituido por bonos de productividad y otros incentivos que alientan la individualización de los trabajadores. Pero al mismo tiempo la individualización de la productividad, ha significado una individualización de las resistencias de los trabajadores a la flexibilidad, tanto la numérica como otras formas, ya que a través de los acontecimientos vitales que han vivido en sus historias laborales (y en los cuales la familia tampoco es ajena), van acumulando aprendizajes que conforman diferentes modalidades de disposiciones individuales a resistir las medidas empresariales de flexibilización de su fuerza de trabajo, con sus propias posibilidades y límites. Tales resistencias no sólo son emprendidas en función de la defensa de sus familias, sino más fundamentalmente, del crecimiento de sí mismos.

Actualmente, la tercera individuación del mercado de trabajo, vuelta posible por las medidas de flexibilización laboral y el predominio de la sociedad de mercado, introduce más decididamente en las percepciones de los trabajadores, la idea de la sociedad como constituida por individuos con una libertad abstracta, donde lo central son las opciones infinitas –y no las opciones sociohistóricamente conformadas, con intervención parcial de las estructuras y de las iniciativas individuales. Si a ello aunamos la mediación de las necesidades a nivel de una estética del

consumo, y ya no tanto a través de la ética de trabajo, entonces tenemos un recrudecimiento no de las ideologías, sino de las percepciones sesgadas de la realidad, ya que desde el momento en que el conocimiento parcial que tienen los trabajadores sobre su propia situación de inestabilidad laboral, se hace pasar como una responsabilidad fundamental de ellos mismos como individuos y no como algo socialmente constituido en donde intervienen grupos económicamente poderosos interesados en mantener el *statu quo* actual de predominio del mercado, y por ende, del individuo abstracto, despersonalizado.

Sin embargo, la sociedad nunca deja de estructurar parcialmente las acciones de los individuos y grupos sociales. Específicamente, los mercados de trabajo constantemente estructuran y se encuentran estructurados por las acciones de los trabajadores, de maneras incluso desconocidas para ellos mismos.

Así, en la búsqueda de empleos, los inestables tienen constantemente que ir internalizando en sus disposiciones subjetivas, las estructuras socioeconómicas de los mercados de trabajo por los que deambulan, sobre todo, al momento de buscar informarse sobre las características de los empleos y las posibilidades de acceder a los mismos, elementos sobre los cuales el *networking* (que en el inglés coloquial significa “trabajo con las redes sociales”) del inestable, puede llegar a disminuir considerablemente los costos de transacción. En contraste, los individuos que carecen o tienen sus redes sociales más estrechas (o bien, los que no las utilizan o no saben utilizarlas adecuadamente), ven aumentados sus costos de transacción al buscar insertarse en un empleo.

Evidentemente, en contextos de inestabilidad laboral, a los costos de transacción derivados de la búsqueda de empleo, se pueden agregar también el deterioro de las calificaciones, status y orgullo en el trabajo, desde el momento en que el trabajador se resigna a ingresar a un empleo precario que ofrece escasas o nulas recompensas en estos tres componentes del rol de trabajador.

Desde este punto de vista, la vida de trabajadores inestables de colonias populares se caracteriza más por ser una vida de resistencia, que un estilo de vida, misma que les plantea específicos dilemas en el proceso no sólo de sobrevivir físicamente, sino también en el de realizar más plenamente sus capacidades propiamente humanas de adquisición de un status, de mayores calificaciones y de un orgullo en el trabajo.

Pero como sucede con la libertad, estos tres componentes de rol no son abstractos y desligados de su contexto, sino por el contrario, son sociohistóricamente

construidos en interacción principalmente con los jefes de trabajo, además de con los compañeros de trabajo y la familia.

En la conformación del rol de trabajador, las interacciones con los jefes de trabajo y el tipo de empleo que se ocupa, son las más importantes, dado que de estos dos elementos dependen el entorno social y físico del lugar de trabajo, y con ello, las condiciones en las cuales se desenvuelve el status, las calificaciones y el orgullo en el trabajo. Así, de la relación que tengan los inestables con los empleos protegidos, principalmente los de las empresas prósperas, dependerán las oportunidades para consolidar su rol de trabajadores, y más en general, para aproximarse a la construcción social trabajador/jefe proveedor. En general, se puede decir que tales oportunidades son mayores para los trabajadores del primer estrato y descienden gradualmente para el segundo, tercero y cuarto estrato.

Sin embargo, en todos los estratos obreros, aún en el más bajo, existen en el lugar de trabajo espacios para desarrollar específicas formas de ganar respeto frente a otros, calificaciones técnicas y el gusto por las tareas realizadas, ya que estos tres elementos del rol de trabajador, tienen la característica de ser una necesidad antropológica inherente a los seres humanos.

Si bien actualmente los cambios socioeconómicos (expresados en la flexibilidad laboral) y los cambios socioculturales (procesos de individualización), tienden a debilitar al rol de trabajador, también tienden a afectar, pero bajo formas distintas, al rol de jefe proveedor de familia. En el aspecto socioeconómico de los cambios en éste último, las urgencias económicas que implica la inestabilidad laboral, plantea a la familia la posibilidad de reformular de diferentes formas las relaciones entre sus miembros, y específicamente, al rol de jefe proveedor. Y en el aspecto sociocultural, en tales cambios también intervienen de diversas específicas maneras, las diferentes percepciones del trabajador y sus familias acerca de la forma en que la inestabilidad afecta a sus relaciones y al rol de jefe proveedor, y por ende, sobre las acciones que se consideran más adecuadas, ya sea que el rol de jefe proveedor tienda a diluirse o a consolidarse.

El desdibujamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor, puede afectar a sólo uno de los roles más que al otro. Inclusive, puede ocurrir también –y de hecho no hay nada que impida tal posibilidad–, que uno de los roles se fortalezca mientras el otro se debilita, o que se reformulen sólo algunos pocos aspectos de ambos roles. Esto es, la construcción social trabajador/jefe proveedor puede reformularse en varias direcciones, lo que plantea la cuestión de las formas de integración social alternativas hacia las cuales la vida del trabajador inestable tiende; si está incorporándose en mayor medida a su familia de ascendencia (o la

de su cónyuge), si se integra más a un empleo u oficio determinado, o sencillamente deambula en el mercado de trabajo al tiempo de relajar o los lazos con su familia. O en su defecto, y en última instancia, importa saber si tales formas de integración alternativa no existen y el trabajador se encuentra en un franco proceso de desintegración social, o como diría Robert Castel, desafiliación respecto de la sociedad (Castel, 1998).

En el estudio de los múltiples procesos que determinan la dirección hacia la cual tiende la reformulación de la construcción social trabajador/jefe proveedor, podemos distinguir tres niveles de análisis; el nivel microsocioal del trabajador y su familia, el nivel del contexto inmediato más amplio que rodea a la familia, y el nivel macro socioal y económico.

CAPITULO III

*Aproximaciones analíticas al estudio
de la inestabilidad laboral y los roles sociales*

Introducción

En la introducción general, apuntábamos que en los inestables que han internalizado la construcción social trabajador/jefe proveedor, las reformulaciones que acontecen en su salario, status, calificaciones y arreglos sociales en la familia y el trabajo, influyen de manera importante en el sentido de eficiencia con que se adaptan e integran a los ámbitos de la familia y el trabajo, y a la sociedad en general.

Pero algunos de los trabajadores que no tienen internalizada dicha construcción social, o la han internalizado escasamente, tienen determinados modos de orientar sus acciones con miras a integrarse a la sociedad, lo cual sucede gracias a que también son capaces de asumir roles sociales en la familia y el trabajo, aun cuando ello sea de manera diferente a la proporcionada por la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Por proporcionar un ejemplo; el jefe proveedor económico único, si en lugar de destinar la mayor parte de su salario para cubrir las necesidades de su familia, lo emplea para sus gastos personales (p.e. consumo de alcohol), está evidentemente debilitando la integración de su familia y de él mismo a la sociedad. Pero si además de lo anterior es capaz de consolidar su rol de trabajador, se estará integrando más a la sociedad a través del trabajo, pero no así a su familia.

El ejemplo anterior es ilustrativo de que, tanto la internalización y orientación de las acciones en torno a la construcción social trabajador/jefe proveedor, como las que giran en torno a la integración a la sociedad en general *por otras vías alternativas*, se dan ambas a través del ejercicio más o menos competente de roles sociales. Es decir, la capacidad humana para asumir roles es más general y esencial que la específicamente centrada alrededor del ejercicio de roles en la lógica de la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Dicha construcción social en proceso de descomposición, es la expresión de contradicciones más amplias presentes en la sociedad, a las que los individuos procuran dar solución a través de su historia laboral/familiar. La pretensión de alcanzar mejores niveles de vida en el trabajo al tiempo de consolidar la familia de procreación, si bien es algo que aún está clara y sólidamente presente en los afanes de la mayoría de los trabajadores estudiados, las bases estructurales sociomateriales para hacerlo están desorganizadas y socavadas.

Aquí tiene sentido aludir al término de capitalismo de desorganización (Lash, 1998), en lugar del llamado capitalismo de organización (Goldmann, 1980). En la actualidad, en el contexto social del trabajador inestable, coexisten varios mercados de trabajo altamente volátiles junto con diversos tipos de familia. Cada uno con sus propios conjuntos de relaciones sociales (muchos dirían redes sociales) de corta sobrevivencia “hasta nuevo aviso”, y como vimos con detalle a lo largo de la tesis, no necesariamente compatibles.

Ante la incertidumbre que se abre cuando la construcción social, que orientó las acciones de los trabajadores durante el capitalismo de organización, puede suceder que o bien los inestables se aferren a una imagen coherente de las relaciones entre, y al interior de la familia y el trabajo (en la lógica de la construcción social planteada en la introducción), o bien al tiempo de abandonar parcialmente dicha construcción social, asuman más plenamente sus acciones como trazos, que adquieren la forma de secuencias de acciones, que en conjunto dan forma a un específico deambular por el mercado de trabajo y trabajar, así como a un específico tipo de familia, de entre las varias posibles

En la pregunta de cómo y porqué los trabajadores aceptan la inestabilidad, la cuestión de fondo es si hay la suficiente conciencia acerca de que las acciones sociales se dirigen más que nada a formar secuencias cortas, que tienen mucho más sentido si se las encaja en una historia personal o de grupo, que si se les pretende ver como orientadas por una construcción social que se encuentra hoy en claro proceso de descomposición.

Lo que indica que en la búsqueda de mejoramiento de las condiciones de vida individual o en grupo, sea en la familia o en el trabajo, no existen carriles duraderos ni obvios. Hace algunos años la socióloga húngara Agnes Heller, al final de un libro que elaboró sobre la modernidad, se refería al carácter temporal de las construcciones sociales, al representar la necesidad de los humanos de aceptar “la contingencia como destino” (Heller, 1991). El vértigo que pudieran sentir ante esta sugerencia, los aún apegados a las orientaciones del capitalismo de organización, tiene su origen en su incapacidad para aceptar a *tabla rasa*, la temporalidad de las construcciones sociales.

Pero hasta las temporalidades tienen sus jerarquías, y pudiera perfectamente pensarse que detrás de los trazos, es decir, en el trasfondo de las secuencias de acciones que forman trazos que buscan dar sentido a las relaciones sociales y a la vida, en la familia y el trabajo, es posible construir formas de construcción social más amplias, acabadas y coherentes, capaces de sobrevivir más tiempo,

aunque finalmente también temporales pero también capaces de proporcionar mayor certidumbre a la vida en común.

Sin embargo, mientras eso sucede, en lo que aquí concierne, se estudiará sociológicamente cómo los inestables se relacionan con dicha construcción social. Así, considerando que las percepciones y acciones de los inestables en los ámbitos de la familia y el trabajo, se pueden orientar o no orientar al ejercicio de roles relacionados con la construcción social trabajador/jefe proveedor, es menester averiguar los contextos y elementos que conducen a los inestables a seguir estos caminos diferenciados, o bien, a deambular como inestables con una determinada mezcla de ambos.

A partir de lo antes dicho, en el presente capítulo se desarrollan las reflexiones teóricas pertinentes sobre los roles sociales en relación a la inestabilidad laboral, lo cual tiene como interés central, que en un momento posterior, en el análisis de datos de la segunda parte de la tesis, estemos en condiciones de reflexionar sobre las implicaciones involucradas para los inestables, cuando se ven envueltos en una integración deficiente a la sociedad, vía el ejercicio incompetente de los roles en la familia y el trabajo, en el marco de la construcción social trabajador/jefe proveedor

Ahora bien, considerando que la forma en que afrontan los trabajadores la inestabilidad laboral, por depender de un determinado posicionamiento (que se refleja en sus acciones y percepciones) con respecto a la construcción social trabajador/jefe proveedor (que a su vez da lugar a una aceptación o rechazo de la inestabilidad), es de fundamental importancia conocer las constricciones y opciones que a nivel sociocultural y a nivel socioeconómico, se ponen en juego en las percepciones y acciones de los trabajadores en determinados momentos.

Dichos momentos pueden ser estudiados desde varias perspectivas; sea una desde el individuo (de disposiciones individuales adquiridas a través de los acontecimientos vitales vividos a través de la historia laboral y familiar), desde situaciones de inestabilidad características (conformadas por la confluencia de las características demográficas, las disposiciones individuales y los arreglos laboral/familiares del trabajador cuando sale de un empleo y se plantea determinadas metas), o de comparaciones entre estratos o figuras sociales respecto de aspectos puntuales de las acciones y percepciones de la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Empero, en todo ello importa estudiar los diferentes posicionamientos respecto a la construcción social trabajador/jefe proveedor, ya que éstos condicionan fuertemente la aceptación/rechazo de la inestabilidad laboral. Así, las aproximaciones

analíticas en torno a la inestabilidad y los roles que se desarrollan en el presente capítulo, tienen como objetivo fundamental teóricamente el análisis de los roles como herramientas para la identificación de posiciones en las cuales existen simultáneamente elementos socioculturales y sociomateriales, así como constricciones y opciones específicas.

Por su parte, cabe remarcar que en la segunda parte de la tesis, tanto las comparaciones entre estratos, como las comparaciones entre acontecimientos vitales pasados en diferentes trabajadores, son comparaciones subordinadas al objetivo más fundamental de conocer cómo los trabajadores se involucran o relacionan con la construcción social trabajador/jefe proveedor, y por ello mismo, conocer mejor los ejercicios de rol en el trabajo y en la familia.

Asimismo, conviene mencionar que en el último capítulo empírico de la tesis, donde se abordan las relaciones sociales de los inestables en la familia, predominan dos tipos de análisis: el análisis del rol de jefe proveedor y de la convivencia en la familia. El análisis de los roles obedece más que nada, al objetivo de profundizar en el conocimiento de cómo el entramado de relaciones o arreglos sociales en el ámbito de la familia condiciona a, y está condicionado por las percepciones y acciones de los trabajadores ante la inestabilidad laboral, mientras que el análisis de la convivencia en la familia tiene como propósito principal, estudiar la relación que ésta tiene con la inestabilidad laboral y la calidad de vida del trabajador, según los diferentes contextos en que se da la solidaridad o desintegración familiar.

Como consecuencia de lo anterior, las siguientes reflexiones sobre el ejercicio del rol de jefe proveedor económico en la familia, tienen como objetivo el de orientar las indagaciones sobre cómo se dan las reformulaciones de dicho rol en los trabajadores inestables, lo cual se efectuará desde el punto de vista teórico (según las teorías de rol en general y de cambio de rol de proveedor económico), pero al mismo tiempo procurando mantenerlas lo más cercanas posible al análisis más empírico (según los significados que más comúnmente intervienen y los asuntos que interesan predominantemente a los inestables al involucrarse en dicho rol).

En el primer apartado, se vierten algunas reflexiones teóricas generales sobre los roles sociales y lo fundamental que resulta para la investigación sociológica las tareas de:

1. El mantener la reflexión sobre los roles lo más cercana posible al terreno empírico estudiado.

-
2. Que el investigador se encuentre profundamente habituado con las diversas posibles y adecuadas maneras de ejecutar un rol en diversos contextos.

En el segundo apartado, se reflexiona en torno a las presiones a que se encuentra sometido el rol de jefe proveedor económico de familia y las posibles reformulaciones que pueden darse a partir de la inestabilidad laboral del mismo. Dichas presiones son principalmente:

- a) Las presiones hacia el cambio en las relaciones con los hijos y su cónyuge al interior de la familia nuclear, al haber *mayor disponibilidad de tiempo por parte del jefe proveedor varón, expresada en forma presencia física en su casa y posibilidad de mayor interacción con los miembros de su familia nuclear.*
- b) La presión hacia el cambio en las relaciones con los hijos y la cónyuge, *cuando el trabajador y su familia nuclear viven con la familia de ascendencia del mismo trabajador o la de su cónyuge.*
- c) La presión de la *situación económica* sobre la decisión respecto de:
 - * Si los hijos trabajan, estudian o hacen ambas cosas (tema al que nos referiremos como “*el estudio/trabajo de los hijos*”).
 - * Si la cónyuge trabaja o no (tema al cual nos referiremos como “*trabajo o no trabajo de la pareja*”).
- d) La *restricción de las relaciones sociales de apoyo con amigos y vecinos* a partir tanto de los fenómenos de la individuación y glocalización, y a partir de la disminución de recursos de dichos amigos y vecinos.

Asimismo, en este segundo apartado, se reflexiona sobre la relación de las transformaciones en el rol de jefe proveedor con el asunto de los roles de género.

Por su parte, en el tercer apartado, se aborda el estudio del debilitamiento del rol de trabajador a la luz de las reformulaciones que éste experimenta, en cuanto a sus aspiraciones con respecto a los tres componentes fundamentales de dicho rol: el status, el orgullo en el trabajo y las calificaciones laborales.

1. Los roles como conjuntos de reglas de acción estructuradas, interiorizadas y actualizadas por los trabajadores a través de la inestabilidad laboral crónica

El concepto de rol es uno de los más fundamentales en las ciencias sociales, sin embargo, tiene significados distintos según la teoría particular en la que se le enmarca. La mayoría de las definiciones de rol enfatizan dos aspectos principales: su carácter ideal fijo al cual el comportamiento de la gente tiene que adaptarse, y su cualidad cambiante a partir de las eventuales influencias que pueden tener sobre él los individuos al ejercerlos (Hage, 1992).

En esta perspectiva no habría mucha diferencia entre rol y estructura, ya que los dos pueden ser vistos como restrictivos o como facultativos. Existe no obstante una diferencia crucial, y ésta es que el rol se define por ser *una posición* en relativa estabilidad al interior de un sistema de relaciones sociales,¹²⁰ a la cual le son inherentes determinados derechos y deberes, mientras que cuando se hace uso del término estructura, es para referirse a una lógica de acción que va más allá de los individuos y que tiene un espectro de manifestación más amplio que *una posición* además de perdurar por determinado espacio y tiempo, sin que la acción individual interceda de modo directo en esta duración.

En este tenor, un rol tiene cualidades estructurales, pero no es una estructura, sino una posición al interior de un sistema de patrones de relaciones sociales, como son los existentes en los ámbitos de la familia y el trabajo. Así, el análisis de la propiedad estructural de un rol viene a colación cuando se evalúa su capacidad para reproducirse por cierto espacio y tiempo.

Los elementos principales del rol son las reglas de acción, entendidas éstas como lógicas de acción socialmente validadas o reconocidas, que vistas como incorporadas en los agentes, se dividen en derechos y deberes. Tanto los roles como las reglas, tienen cualidades estructurales que a través del espacio y el

¹²⁰ En el caso de la presente investigación, se examinan dos roles, uno al interior del sistema de relaciones sociales en la familia y el otro en el sistema de relaciones sociales en el trabajo. El concepto de sistema social aquí retomado se entenderá “como los patrones de relaciones sociales a través del espacio-tiempo, entendidas como prácticas reproducidas” (Giddens, cit. en Cohen, 1996: 130). Es gracias al carácter sistemático de las relaciones sociales que los individuos tienen cierta predecibilidad y rutina en sus acciones diarias, mismas que requieren determinado grado de coordinación y control grupal, dependiendo del sistema de que se trate (Cohen, 1996: 131).

tiempo cambian, pues constantemente son impuestas, recusadas, legitimadas o negociadas, es decir, son constitutivas de las relaciones de poder. Por ende, en el desempeño de roles, los individuos tienen que desplegar acciones negociadoras no sólo por las innovaciones que se presentan, sino además porque pueden existir traslapes o complementariedades entre distintos roles (Super, 1995: 30).

En el apartado 2.2 anterior, se mencionó que los procesos de individualización recientes han favorecido la flexibilización de los roles, lo cual se debe en buena medida a la gran importancia que han adquirido para el individuo actual, la formación del sentido del yo a partir de los acontecimientos vividos a lo largo de la vida y ya no tanto desde la ocupación de una posición social a través de la ejecución de roles claramente definidos y explícitos.¹²¹ Esto significa que los factores influyentes sobre la formación de los criterios que rigen el ejercicio de los derechos y deberes inherentes a las reglas de rol, han experimentado un desplazamiento desde las instituciones hacia las experiencias individuales a través de la vida.

En efecto, los actuales no son roles o conjuntos de reglas totalmente coherentes entre sí que regulan la conducta encauzándola de manera rígida e independiente de los deseos y elecciones de los individuos. Por el contrario, la ocupación de una determinada posición en el trabajo y en la familia implica una amplia diversidad de matices posibles en que las reglas (de un determinado rol) se pueden interiorizar, así como interpretar e introducir en la acción. El carácter polisémico de las reglas propias de un determinado rol, es un indicio del predominio de lo estético por sobre lo ético en la cultura actual (Bauman, 2003: 43).

Si bien por un lado las reglas claras, explícitas y sólidamente compartidas proporcionan claridad cognoscitiva y un sentimiento de seguridad derivado de la existencia de un relativo orden y predecibilidad de las rutinas de acción, por otro lado tales reglas no son suficientes para determinar y realizar las acciones supuestamente pertinentes en situaciones manifiestamente nuevas. Inclusive, pueden llegar a obstaculizar la satisfacción de determinadas metas, gustos o deseos.¹²²

¹²¹ No es por ello gratuito que los casos en donde existe una consistencia de status (Lanski, 1961) sean hoy la excepción, sobre todo en América Latina, donde abundan por ejemplo, quienes tienen estudios superiores y trabajan como taxistas, oficinistas de tiendas de libros o jardineros.

¹²² No está de más mencionar que tales metas, gustos y deseos se originan hoy, en gran medida, en la búsqueda de una identidad. Sin pretender abundar aquí sobre este asunto, es suficiente con apuntar la mayor importancia en la sociedad contemporánea de los problemas de identidad y sentido, en comparación con los problemas de obediencia correcta a la norma, típicos de las sociedades más tradicionales.

Se podría decir que los roles sociales son hoy más flexibles no sólo por la aparición y difusión de situaciones inéditas e inesperadas impuestas desde la macroeconomía a los individuos, sino también porque, dada la actual cultura del consumo y del modernismo, se tienden a buscar sensaciones cada vez más intensas, experiencias más y más profundas en el sentido alemán de vivencia: *Erlebnis*, que hace referencia a las cosas por las que se atraviesan a lo largo de la vida, a diferencia del *Erfahrung*, es decir, de la experiencia que enseña a vivir (Bauman, 2003: 56). Esto representa un fundamento más para analizar las experiencias de los trabajadores desde el punto de vista de sus expresiones o momentos vitales (Dilthey, 1986: 11-12).

El análisis de los momentos vitales ocurridos a través de la historia laboral y familiar (ya sean impuestos o intencionadamente buscados) de los trabajadores inestables, requiere considerar la primacía del atractivo de la vivencia por sobre la obediencia o respeto a las reglas de un determinado rol. La mayor importancia de las vivencias por sobre los roles, conduce no tanto a desechar éste último y analizar exclusivamente el primero, como al imperativo de especificar teóricamente la relación entre uno y otro.

Desde este punto de vista, lo que hay que considerar es lo que ocurre con los procesos de vivencia relacionados con las reglas de un rol, en el seno de determinadas situaciones de inestabilidad laboral, ya que de ésta última se desprenden problemáticas para los trabajadores en tanto varias reglas propias del rol de proveedor y de trabajador pueden llegar a ponerse en tensión o en contradicción. En otros términos, la cuestión es averiguar los distintos posibles procesos de vivencia que se desarrollan a partir de las tensiones o contradicciones de rol a que las situaciones de inestabilidad dan lugar.

En América Latina, un importante porcentaje de los empleos son ocasionales y se combinan estrechamente con otras actividades, como las familiares o vecinales, (p.e. cuando se trabaja en pequeños negocios ubicados en las colonias o en el hogar mismo), dando lugar a fuertes traslapes de los roles laborales y familiares. Por ende, podemos afirmar que la inestabilidad laboral crónica, al favorecer una mayor densidad de los vínculos entre los ámbitos del trabajo y de la familia, contribuye también a una determinada organización o reorganización de las reglas de acción de los trabajadores en la familia y en el trabajo, es decir, en los roles de proveedor de familia y de trabajador.

Hage (1992: 9) menciona cuatro aspectos de la transformación de los roles que ponen el acento en la experiencia subjetiva:

-
- (1) El conflicto de rol, que se define como el desacuerdo sobre la naturaleza de las obligaciones de una persona en virtud de su ocupación de un específico rol;
 - (2) La tensión de rol, que es la condición surgida del sentimiento de que se dedica más tiempo del que se debería a la ejecución del rol;
 - (3) El prendimiento, cuando en el desempeño de un rol, el agente siente que invierte más energía emocional de la que debería;
 - (4) La falla de rol, referida a la abrogación de una o todas las obligaciones definidas como siendo parte del rol.

La transformación de un rol en determinada dirección, puede tener muy diferentes manifestaciones empíricas que van desde un leve cambio en los sentimientos proteccionistas hacia los hijos, hasta la radical ruptura de comunicación con el/la cónyuge. Pero es sólo analizando dichas manifestaciones empíricas, en su relación con los derechos y deberes de las distintas reglas que componen un rol, como podrá advertirse con más claridad la dirección del cambio del rol.

La importancia de dilucidar las reglas de acción de los trabajadores entrevistados en campo, reside en que en conjunto, proporcionan las pistas para delinear las distintas direcciones hacia las cuales tienden los cambios de rol causados por, o asociados con la inestabilidad laboral.

En cuanto a teoría, el mayor conocimiento sobre las reglas de acción, contribuye a la especificación de los cambios de rol de los trabajadores inestables en su trabajo y en su familia. Y en cuanto a lo empírico, facilita las tareas de búsqueda y análisis de la masa de información de campo. Siguiendo esta primera línea de reflexiones, a continuación profundizaremos en los fundamentos teóricos de lo que entenderemos por regla de acción en la presente investigación.

El concepto de regla ha suscitado desde tiempo atrás numerosos debates en las teorías sociológicas y antropológicas. Entre los autores más recuperados en este tema destaca Peter Winch (1972), quien dedicó un notable esfuerzo a la dilucidación de lo que es “seguir una regla”.

Una posible manera de saber lo que es seguir una determinada regla es que alguien nos dé varios ejemplos de cómo se sigue en la práctica según diferentes contextos. Sin embargo, esto puede llegar a ser insuficiente, ya que las reglas admiten variados estilos de ejecución aunque los contextos cambien (p.e. el baile adecuado en el vals con una quinceañera, donde es difícil decir claramente cuáles son los criterios para determinar si un baile fue correctamente ejecutado).

Otra manera de poder conocer el seguimiento de una regla, es mediante la diferenciación entre las aplicaciones correctas y las aplicaciones erróneas de la misma (Turner, 1984: 27). Cada sociedad, o cada grupo sociocultural específico, tiene una idea de lo que es seguir correctamente una regla. A esto se refiere Winch cuando dice que *la acción significativa es ipso facto, una acción regida por reglas* (cit. en Turner, 1984: 31). Es decir, un acto no es significativo, sino hasta cuando se le identifica como perteneciente a una clase de actos en particular y no a otra. Pero ¿Cómo captar y dominar tal significado a través de la identificación de las reglas adecuadamente aplicadas? A partir de aquí, para la identificación y comprensión de las reglas, resulta valioso recuperar dos aseveraciones de Turner acerca de las reglas.¹²³

- a) El primero es que la mayoría de las reglas sociales más importantes no pueden ser enunciadas, sino que *sólo se las puede mostrar* (Turner, 1984: 36), ya que ajustar una regla a un enunciado sería restringir los diversos posibles estilos con que puede ser ejecutada apropiadamente.
- b) El segundo consiste en que en el conocimiento de una regla, la comprensión que se persigue *no busca uniformidades* (otra manera de decirlo sería reglas válidas pertenecientes a una misma clase), sino *el dominio de un conjunto de reglas* (Turner, 1984: 55), a través del conocimiento intelectual y práctico del conjunto adecuado de criterios que las rigen. Dicho dominio puede obtenerse con la habituación con el o los ambientes sociales en los que dichas reglas se aplican, a manera de que podamos afirmar que dos reglas son de la misma clase aunque aparezcan en dos contextos diferentes.
- c) La tercera, ya mencionada, es que *el conocimiento más completo de la regla se alcanza a través de sus contravenciones* por parte de otros actores durante su ejercicio práctico.

Las reglas de acción propias de un rol social, pueden ser reconstruidas a partir de un conjunto de datos referentes a acciones expresadas de diversas (e incluso a veces insospechadas) maneras. Los datos y las acciones referentes a una regla pueden ser de muy diversa índole, pero tienen en común (y de hecho por eso pueden ser agrupados por el investigador en un mismo conjunto), que poseen en algún grado el ingrediente reforzador de las reglas, o en su caso, la tendencia a violarlas.

¹²³ No obstante, a diferencia de los seguidores de Winch, que en el trabajo de campo dedican una gran atención a lo dicho por los actores, (Turner, 1984), en la presente investigación lo dicho por los trabajadores se analizará en estrecha relación con la credibilidad de los actos efectivamente realizados, así como de las circunstancias sociales y materiales que le rodean. Por otro lado, las teorizaciones de Winch evitan caer en el utilitarismo de un actor racional.

La aseveración de Stephen Turner acerca de que la existencia de las reglas sociales se hace más evidente en los casos en que se les viola, que cuando los individuos están siguiéndolas, tiene mucho que ver con la idea de que el ser humano ama el orden, pues es a partir de la idea de lo que se viola, más de la idea de un proyecto aún inexistente por construir, cuando una acción se refiere más explícitamente a una regla.

Por consiguiente, en la investigación empírica, detectar una regla en el momento en que los individuos la siguen, implica estar ya habituado previamente con el contexto, las acciones y los momentos en que acontece la referencia, por parte de los individuos estudiados, a la regla en cuestión.

Para el caso de los investigadores que son “semi” nativos (como lo es quien esto escribe) con respecto al objeto estudiado, es decir, que estudian reglas de acción relativamente distantes y a la vez relativamente lejanas de su entorno social, la tarea a emprender es la de un control (un control que debe ser constantemente ejercido a través del acto de oscilar innumerables veces entre el “ponerse en los zapatos de...” y el salirse de los mismos para tomar distancia reflexiva) sobre los prejuicios que inevitablemente median en la relación entre el investigador y los individuos estudiados, en el ínterin del esfuerzo de reconstrucción de los contextos macro, meso y micro de sus acciones/percepciones.

En particular, los roles de proveedor de familia y de trabajador, incluyen numerosas reglas de acción, cuyo significado se dilucidará a través tanto de su especificación teórica, como de su estudio empírico sistemático.

Aunque los roles o conjuntos de reglas de acción pueden ser caracterizados desde enunciados teóricos abstractos, resulta imprescindible recurrir al modo como se presentan empíricamente, ya que, como lo ha señalado Turner, es solamente recurriendo también a las observaciones sobre su realización concreta como pueden ser dilucidados más plenamente. En términos más precisos; los diversos significados asociados a las diferentes reglas inherentes al rol de proveedor, se encuentran inequívocamente marcados por los contextos que viven los inestables en sus familias.¹²⁴

¹²⁴ Santiago Bastos (1999: 56) alude a esta misma idea cuando afirma que *“los elementos del modelo de comportamiento y las relaciones entre ellos, se resignifican de acuerdo con el contexto social que forma la experiencia de cada generación, es decir, con las vivencias, que se interpretan según esas normas relaboradas. La experiencia de pobreza puede ser un elemento analítico que explique comportamientos que en apariencia no se ajustan a normas a las que, sin embargo, sus actores se sienten apegados de manera ideológica. Esto explica también la diversidad de comportamientos que se dan bajo un mismo patrón cultural”*.

Por ende, para analizar los roles de proveedor y de trabajador, tomando en cuenta los contextos, los significados y las vivencias, se optó por esbozar de manera preliminar algunos de los significados más importantes relacionados con el seguimiento o violación de dichas reglas, al interior de los contextos más recurrentes que viven los trabajadores inestables. Dicha tarea se realizó con base en la selección de actos significativos que sirven de indicadores de seguimiento o violación de reglas de los correspondientes roles, obtenidos en la entrevistas efectuadas en campo. A su vez, esta tarea permitirá posteriormente consolidar la teorización sobre las percepciones y acciones de los trabajadores ante la inestabilidad laboral crónica.

LOS CONFLICTOS Y FALLAS DE ROL COMO FUENTES DE CAMBIO

Con frecuencia, de manera previa a la presentación de una falla de rol, aparecen conflictos de rol, pero es necesario distinguir dos clases de conflictos de rol;

- a) Los conflictos de rol normales y propios de la vida familiar, que coexisten junto con la buena convivencia. Tanto las acciones que originan conflictos de rol normales, como los que fortalecen la armonía en la familia, forman parte de un mismo sistema básico que mantiene cohesionada a la familia, ya que por un lado, nuestra cultura acentúa la necesidad de la autodeterminación y autorrealización de los individuos, pero por el otro, enfatiza también la necesidad de que los individuos vivan en unidades familiares, ya que la familia representa el espacio privilegiado para la intimidad, donde el individuo satisface sus necesidades biológicas y emocionales básicas.

Las acciones enmarcadas en conflictos normales, se distinguen por eventuales roces o peleas, surgidos como consecuencia de lo que se llega a interpretar como violación de parte de alguno(s) de los miembros, del espacio de crecimiento autónomo de otro(s) miembro(s) de la familia (Harris, 1986: 181, 212).

Pero no sólo existen violaciones contra la autonomía de los miembros, sino también contra el espacio de crecimiento autónomo de la familia misma. Piénsese por ejemplo, en las excesivas intromisiones de una mamá en la vida familiar de su hija ya casada, que pueden ser consideradas como una amenaza al equilibrio y autonomía de la familia de ésta última.

- b) Los conflictos conducentes a las fallas de rol. Los desacuerdos existentes en la familia, sobre la naturaleza de las obligaciones de la persona que

ocupa el rol de jefe proveedor, pueden llegar a ser tan constantes y/o acendrados, que en un momento determinado, son capaces de provocar que algunas o todas las obligaciones de dicho rol, se trasladen a otro miembro de la familia y/o desaparezcan.

Los desacuerdos y acciones de los miembros de la familia, conducentes a propiciar fallas en el ejercicio del rol de proveedor, pueden originarse en múltiples aspectos de la vida de la familia. Especialmente, en el caso del rol del proveedor en situación de inestabilidad laboral, los desacuerdos de los familiares nacen de la insuficiencia con que el salario cubre algunas de sus necesidades de su vida cotidiana interpretadas como “normales”.

De hecho, muchas de las versiones suaves o débiles de seguimiento de la construcción social de trabajador/jefe proveedor, se dan por las fallas en el ejercicio del rol de proveedor. Así por ejemplo, el que la esposa y los hijos trabajen los fines de semana para compensar las interrupciones o pérdidas salariales del inestable, se puede considerar como acciones conducentes a una falla de rol, siempre y cuando exista una resistencia de la esposa y/o hijos a trabajar.

Pero también puede suceder que las fallas se carguen más por el lado del rol de trabajador que del lado del rol de jefe proveedor; un inestable que no alcanza a insertarse y consolidarse en un empleo protegido puede, a pesar de su inestabilidad, seguir proporcionando la parte del gasto que normalmente gana, pero sin grandes expectativas de elevarlo en el futuro de manera significativa, dados los crudos y repetidos fracasos pasados al intentarlo.

Por su parte, cuando existen fallas en la ejecución tanto del rol de proveedor, como en el de trabajador, es mucho más probable que, o bien la construcción social trabajador/jefe proveedor se siga manteniendo como ideal a seguir, aun cuando las condiciones socioestructurales no lo permitan o vayan en contra, o la familia siga una vía alternativa de integración a la sociedad, principalmente, a través de la coexistencia de la familia de procreación y la familia de ascendencia.

La anterior distinción resulta útil para conocer cómo el rol de proveedor presenta conflictos normales, o si los conflictos que presenta conducen a producir fallas en su ejecución. Considerando que parte de los conflictos presentes en las familias, nacen de violación a las reglas propias del rol de proveedor, es necesario estudiar en contextos concretos las formas en que se violan tales reglas; averiguar si el origen de tales violaciones se encuentra en la socioestructura, es decir, en la economía y las relaciones sociales, o a nivel sociocultural; en las percepciones de los inestables y sus familias.

En el ámbito del trabajo también están presentes los conflictos y fallas de rol. El rol de trabajador que espera ascensos en sus salarios, cuenta con sus propias reglas de acción orientadas según dicha expectativa, y ya sea que se opte por cultivar las calificaciones técnicas, las buenas relaciones con los jefes, la sola antigüedad, o la imagen de trabajador cumplidor, el inestable está orientando sus acciones según la expectativa de aumentar su salario. Desde el momento en que la expectativa del aumento salarial aminora, o se deja de recurrir a algunas de estas posibles vías, puede decirse entonces que el rol de trabajador presenta fallas que pueden conducir a su vez a la abrogación de parte o todos los compromisos inherentes a la meta de elevar progresivamente el salario.

LAS POSIBLES TRASFORMACIONES EN EL ROL DE PROVEEDOR DE FAMILIA

El desdibujamiento de la construcción social trabajador/jefe proveedor plantea la cuestión de cómo se ejercen los roles en el trabajo y en la familia, en el marco de construcciones sociales alternativas. Por ejemplo, en el caso de una falla del rol de proveedor de familia, (que no forzosamente es perjudicial para el trabajador) en la situación siguiente: cuando en una familia nuclear de ocho miembros, aparte del padre/marido proveedor, también tres hijos y la esposa aportan económicamente al hogar, proporcionando dinero proveniente de un trabajo asalariado fuera del hogar. Y aparte de ello el padre/marido proveedor no tiene ningún problema o inconveniente por el hecho de residir con su familia de ascendencia (es decir, con sus padres y hermanos), y reconocer como jefe proveedor principal a su propio padre, que le ayuda a él y a su familia de procreación no sólo a tener un lugar donde vivir (un terreno y una casa), sino también la posibilidad misma de ser inestable, o sea de interrumpir el tiempo en que está empleado, sin grandes problemas porque tiene la posibilidad de alimentar a sus hijos o darles otros bienes como vestido y útiles escolares, en tales temporadas de desempleo.

Tal vez esta última descripción resulte algo exagerada, pero para términos analíticos, cabe pensar simplemente en la posibilidad de la existencia de arreglos familiares parecidos, que tienen en común su alejamiento de la construcción social de trabajador/jefe proveedor, con miras al objetivo de conocer mejor las posibles compatibilidades que pueden existir entre la inestabilidad laboral y los diversos posibles arreglos familiares *no sólo con la familia de procreación, sino también y al mismo tiempo, con la familia de ascendencia.*

Por tanto, la cuestión de los roles en la familia y en el trabajo, no puede desligarse de la participación de la familia de ascendencia, ya que ésta constituye

un poderoso recurso a que el trabajador recurre para poder compensar las deficiencias de estar precariamente inserto en el mercado de trabajo, es decir, de ser un trabajador inestable (González de la Rocha, 1999).

Desde un cierto punto de vista, la construcción social trabajador/jefe proveedor y el ejercicio de los roles en la familia y en el trabajo en el marco de formas de integración alternativas, pueden plantearse ambas como opciones excluyentes, pero no hay nada a priori que así lo indique, incluso, lo más común y probable es que los inestables recurran a una cierta mezcla de uno y otro.

La idea de incompatibilidad entre la forma de integración vía la construcción trabajador/jefe proveedor y otras formas de integración alternativas, se origina en una idea demasiado sólida de la construcción social trabajador/jefe proveedor, que privilegia la independencia de la familia nuclear o de procreación con respecto a la familia de ascendencia, el papel prominente del varón en la toma de decisiones en su calidad de jefe proveedor económico único, marido y esposo, así como también el relegamiento de la esposa a las tareas del hogar y la subordinación de los hijos a las decisiones de los padres, quienes hacen lo posible para “sacarlos adelante” en sus estudios y puedan en el futuro tener a su vez, supuestamente, la misma integración social que les inculcaron sus padres.

Sin embargo, sabemos de antemano que tal forma de arreglo de las relaciones sociales en la familia, si bien se piensa como predominante, históricamente no ha sido la única, y ha coexistido junto con otras formas familiares (Harris, 1986; Safa, 1995).

LAS POSIBLES TRASFORMACIONES EN EL ROL DE TRABAJADOR

Para los efectos de la presente investigación, el rol de trabajador puede definirse de tres maneras diferentes, cada una de las cuales representa un específico modo de integrarse a la sociedad más amplia, y que puede tomar diferentes elementos de las otras dos.

1. El rol de trabajador a través del cual se pretende realizar la integración del inestable a la sociedad, de acuerdo a la construcción social trabajador/jefe proveedor. Donde los ascensos de categoría, el cultivo de la calificación y las relaciones sociales en general en la fábrica, posibilitan el acceso no solamente a un salario más elevado, sino también a la obtención de un orgullo en el trabajo y reconocimientos sociales cristalizados en el status, así como una sociabilidad convivial en el trabajo.

El contar con un empleo protegido estable, constituye un paso importante para poder realizar de manera más plena la integración a la sociedad vía el rol de trabajador y la construcción social trabajador/jefe proveedor. Lo cual significa que en los inestables, se presentan fallas en la ejecución de este rol, en cuanto que no trabajan de manera estable en un empleo, pero *idealmente, intentan aparecer ante ellos mismos y ante su familia como si realmente estuvieran progresando* en su integración más plena a la sociedad a través de la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Cabe hacer notar que en el estudio del rol de trabajador, en el marco de la construcción social trabajador/jefe proveedor, lo que cuenta es tener claro si dicho rol se cumple o no, y también si los inestables lo tienen o no como referencia para cumplirlo de manera más cabal, aun cuando las circunstancias socioestructurales puedan dificultarlo en cierta medida.

2. El rol de trabajador permeado por el hecho de tener a la propia familia de procreación (esposa e hijos) y/o la familia de ascendencia (padres y hermanos), como compañeros de trabajo y/o subordinados de trabajo. Es decir, este rol alternativo de trabajador, se da cuando el inestable trabaja al mismo tiempo con su familia nuclear y de ascendencia en el mismo espacio físico.

En esta segunda definición del rol de trabajador, se tiene como referencia principal de las acciones y las percepciones las relaciones de trabajo con la propia familia, en las que están presentes los conflictos más que la convivencia (Monder & Hollyday, 1993).

3. El rol de trabajador que pretende integrarse predominantemente en el mercado de trabajo. Deambular de empleo en empleo, puede llegar a constituirse para el trabajador como una manera de sobrevivir, y también de consumir experiencias (Baumann, 2003), no con el fin principal de aprender de ellas, sino para sentir que de alguna manera se supera el encerramiento y aislamiento que pesa en la vida cotidiana de los marginados en áreas deprimidas de las colonias populares urbanas (Baumann, 2001:139-147, Wacquant, 2001: 54).

Esta definición de rol, aunque representa un extremo y quizás aún es marginal en nuestra sociedad, tiene posibilidades reales de difundirse más ampliamente bajo la ideología del mercado, debido a que exalta el individualismo, el esteticismo y la libertad en abstracto concebida como la posibilidad de elegir entre múltiples opciones; en lugar de una libertad más humana, socioestructural y culturalmente enraizada en su contexto concreto.¹²⁵

¹²⁵ Para más sobre el tipo de libertad que pretende promover la sociedad de mercado, el lector puede remitirse al apartado 2.2 de la presente tesis.

2. *El rol de jefe proveedor económico de familia*

Se puede decir que la condición *sine qua non* de toda familia es la organización de las actividades domésticas (limpiar, cocinar, comer, etc.), las cuales requieren de diversos grados de coordinación cotidiana entre sus miembros. Dicha coordinación puede implicar a su vez, cierta asimetría de poder, sobre todo si a la coordinación de las actividades familiares cotidianas, se incorporan formas de desigualdad propias de la cultura más amplia de la sociedad en la que la familia se encuentra inmersa.¹²⁶

En la sociedad occidental, donde el trabajo asalariado subordinado fuera del hogar y la familia nuclear (padres e hijos viviendo juntos) son muy extendidos, el rol de padre proveedor económico varón es el que tradicionalmente más poder ha concentrado al interior de la familia, seguido generalmente por la madre y los hijos, situación que se ha modificado en los últimos años.

Evidentemente, en la formación o disolución del poder del jefe proveedor, así como del poder del ama de casa y de los hijos de la familia nuclear, pueden existir procesos socioestructurales y socioculturales desfasados y al mismo tiempo estructurados, es decir, que entran mutuamente en tensión y que van más allá de lo meramente accidental o excepcional, y cuyo conocimiento más amplio nos puede señalar tendencias de cambio en el rol de jefe proveedor de familia, toda vez que las tensiones generadas por dicho desfase, pueden considerarse como una importante fuente de cambio

En sociología tanto como en economía, ha sido cada vez de reconocimiento común, el hecho de que el desfase entre lo económico y lo sociocultural, puede dar lugar a diversas tensiones. Pero si bien el crecimiento de la pobreza y el desempleo constituyen detonadores para la reformulación de las relaciones familiares en diversos sentidos y aspectos (Bazan, 1998, García & Oliveira, 1994, Cortés, 1991, González De la Rocha, 1987), también es cierto que, durante poco más de dos décadas, la crisis económica ha corrido pareja al surgimiento y difusión de nuevas relaciones sociales y percepciones en torno al fenómeno de la inestabilidad laboral.

Por tanto, no debe pensarse que los detonadores de los cambios tienen siempre una raíz u origen de índole económica, ni tampoco que necesariamente se originan en el ámbito del trabajo para transmitirse unidireccionalmente hacia el ámbito de la familia.

¹²⁶ Ejemplos de dichas desigualdades son la de género (subordinación de la mujer), o económicas, como la diferenciación de los hijos que trabajan y aportan dinero a la casa con respecto a los que no lo hacen. Cabe hacer notar que diversas formas de desigualdad pueden combinarse y acumularse en una sola persona, piénsese por ejemplo, en las niñas, a quienes los padres y hermanos les cargan una mayor cuota de actividades domésticas.

Aunque en ocasiones lo económico pueda ser el detonador de los cambios en la familia, no ignoramos que también puede darse lo contrario; la inestabilidad ocasionada por lo ocurrido en la familia. Sin embargo, para nosotros esta cuestión es menos trascendente, y por ende está subordinada, a la de averiguar cómo el trabajador se relaciona con los demás en estos dos ámbitos, a manera de aceptar o rechazar la inestabilidad laboral, sea por desfases entre lo económico y lo cultural, o sea por otras causas.

Así, para poder averiguar cómo los trabajadores se relacionan con su familia en calidad de inestables y de padres proveedores, habrá que distinguir entre dos tipos de transformaciones de las reglas de acción del rol de proveedor económico:

1. Las transformaciones en las reglas de acción que parten de la inestabilidad laboral de aparición súbita.
2. Las transformaciones en las reglas de acción que resultan de un relativamente prolongado proceso de asimilación de la inestabilidad laboral a la vida del trabajador y su familia.

En estos dos casos las experiencias de inestabilidad difieren grandemente, ya que los ritmos de cambio son desiguales y por lo tanto, también la relación de la inestabilidad laboral con las actividades rutinarias de la familia, y en particular con los sentimientos que subyacen al desempeño concreto del rol del padre proveedor económico.

Las actividades rutinarias en la familia (y en especial las consiguientes reglas de acción propias del rol de proveedor económico) que en nuestro trabajo de campo son objeto de especial atención y análisis, son las realizadas en las siguientes cuatro esferas:¹²⁷

- a) Convivencia
- b) Quehaceres domésticos
- c) Dilemas sobre si los hijos trabajan, estudian o ambas cosas
- d) Aportaciones de dinero al hogar vía el trabajo

¹²⁷ Mismas que se plasman y despliegan a través de las preguntas semiestructuradas incluidas en la segunda guía de entrevista (ver en anexo 2). La distinción de estas cuatro esferas, más que ser teórica-analítica, es predominantemente empírica, y sirvió para ajustar el cuestionario a las probabilidades de respuesta de los entrevistados

Si bien la referencia a dichas esferas no agota las múltiples dimensiones de lo familiar ni del rol de proveedor, tienen la ventaja de que apunta a caracterizar las relaciones sociales más importantes que existen entre el trabajador inestable y su familia, así como el grado de integración entre los miembros de la misma.

A su vez, la identificación y caracterización de las actividades más importantes en la familia, relacionadas con las mencionadas esferas, servirán para conocer la manera en que los patrones principales de relaciones sociales en la familia, se relacionan con el desempeño del rol de proveedor. Con ello, se podrá conocer también la posición concreta que ocupa cada proveedor económico –y simultáneamente trabajador inestable– al interior del sistema de relaciones sociales de su familia.

Las acciones indicadoras de reglas que se explicitarán más adelante (obtenidas de nuestras entrevistas realizadas en campo), a veces se encontraban en lo expresado por los trabajadores no en forma de lo efectivamente hecho o realizado, sino en términos de sus percepciones intencionales, es decir, en forma de deseos, ya sea que enfatizan lo conveniente a seguir, o las lamentables violaciones en los actos de sus familiares o en los de ellos mismos. A través de esto último, se pudieron conocer también los conflictos existentes o problemáticas no resueltas relacionadas con la inestabilidad.

Cabe además recordar que las opiniones sobre lo que es ser un buen o mal proveedor difirieron según la conformidad/inconformidad del trabajador para con la regla en cuestión y más importante aún, *según el contexto social relacional y material que vive el trabajador*.

Entre las principales acciones significativas indicadores del seguimiento de las reglas de rol de proveedor económico de familia en nuestros trabajadores entrevistados, podemos esbozar de manera general y preliminar los siguientes:

- a) *Acciones indicativas de las reglas que deben de seguirse cuando el trabajador expulsado del empleo protegido, tiene un mayor tiempo disponible, debido a que se encuentra desempleado o trabaja a tiempo parcial (medio turno o menos)*. Sin duda alguna, la disposición de un mayor “tiempo libre” conlleva un aspecto liberador en el sentido de que ya no existen, o existen en un mucho menor grado, las coacciones rutinarias impuestas por el trabajo.

En los jóvenes que son económica y emocionalmente dependientes de sus padres y no tienen pareja ni hijos, la liberación posterior a un tiempo relativamente largo de trabajo, precario, pesado y aburrido, puede

representar un alivio y la satisfacción de tener la posibilidad de realizar actividades de su gusto propias de su edad. Sin embargo, en trabajadores con pareja e hijos (como es el caso de nuestros entrevistados, cuyas familias se encuentran en el ciclo vital de crecimiento; o sea, con hijos pequeños o adolescentes, en su mayoría), la disposición de un mayor tiempo libre abre fundamentalmente dos opciones al trabajador: o lo dedica a buscar un nuevo y mejor empleo, o lo aprovecha para realizar actividades hogareñas¹²⁸ al tiempo de convivir con su esposa e hijos. Ya sea que el trabajador tome una u otra opción, tanto las normas socioculturales (el sentido de lo que se debe de hacer) como el contexto socioeconómico, tienen su propio peso relativo condicionado en gran medida por la manera como se configura el contexto concreto.

Pero como lo señala Bastos (1999: 56), bajo una misma norma sociocultural pueden existir una variedad de acciones y percepciones, no tanto porque no se cumpla y haya dejado de ser importante, sino porque sencillamente el contexto económico o el de las relaciones en la familia no dan cabida a la homogeneidad en la manera concreta de entender y aplicar una misma norma.

Así por ejemplo, un desempleado podría compatibilizar el poder estar más tiempo con su familia y el seguir desempeñando el rol de proveedor económico de la misma –a pesar de su ruptura con el trabajo asalariado estable y subordinado–, al tener la oportunidad objetiva de instalar un pequeño negocio o de trabajar en su mismo domicilio. La viabilidad y el tiempo en que pueda seguirse dicha opción, al igual que otras posibles, depende a su vez de un conjunto de factores objetivos y subjetivos, como por ejemplo: las presiones de las necesidades inmediatas, el nivel de ganancias del negocio, la costumbre de buena convivencia entre padres e hijos, las exigencias económicas familiares, la imagen de proveedor que interesa al padre o la madre (o incluso a los hijos relativamente mayores), la posesión de un capital mínimo en forma de dinero, entre muchos otros.

Del ejemplo anterior, pudiera parecer que la decisión de los trabajadores sobre si dedican su tiempo libre a buscar un mejor empleo o a permanecer más en casa, intervienen numerosos elementos de manera compleja y por ende difícilmente clarificable.

Sin embargo, el análisis de tal cuestión resulta más fácilmente abordable, si se toma en cuenta en primer lugar, que los tiempos dedicados tanto a las actividades laborales como a las familiares, generalmente tienen un alto

¹²⁸ En el caso de los varones, tales actividades hogareñas generalmente consisten en hacer arreglos a la casa, automóvil u otros bienes.

grado de estructuración, por lo que la fuerza de la rutina no es algo que se pueda despreciar y de hecho si se ignora, se corren grandes riesgos de malinterpretar las acciones ante el mencionado dilema.

En segundo lugar, la decisión de tomar cualquiera de las dos opciones señaladas, puede ser analizada con referencia a las formas de interacción entre las presiones de las normas socioculturales relevantes y las propias del contexto socioeconómico.¹²⁹

En el análisis del espacio de transformaciones y tendencias posibles en las maneras en que los trabajadores de industria enfrentan los problemas derivados de la inestabilidad laboral, tanto en lo económico como en lo cultural, la teorización que existe al respecto en la actualidad resulta insuficiente, ya que básicamente mantiene una dicotomía entre lo cultural y lo económico (de una u otra forma relacionados con los extremos antes señalados), al afirmar que la liberación de tiempo a partir de la inestabilidad laboral es benéfica o que golpea profundamente al ser interno de los trabajadores y sus familias (Linhart, 1997; Gattino, 1987; Hörning, 1995).

Perspectivas como las de Jeremy Rifkin (1994) o de Bastos (1999), enfatizan más los diversos matices de acciones y percepciones que pueden existir al momento en que los desempleados se encuentran ante el dilema de un mayor tiempo libre. Específicamente, Rifkin señala la gran presión ejercida sobre los padres proveedores desempleados por el “¿qué dirán?” de sus vecinos (más no de sus propias familias), cuando se refiere a la penosa necesidad de estos primeros, de ocultarse en sus casas en las horas de trabajo para que no los vean y no se den cuenta de su vergonzosa condición de desempleados. Bastos, por su parte (1999), aludiendo al contexto mexicano y latinoamericano, señala las posibles oscilaciones de acciones y percepciones entre dos ejes fundamentales que constituyen el modelo de varón: el trabajador responsable proveedor económico de familia y el alcohólico parrandero “quebrador de mujeres”.¹³⁰ Entre ambos ejes existe un conflicto básico, por lo que el varón tiene que mantenerlos en equilibrio.¹³¹

¹²⁹ Tratar de analizar y valorar el peso de cada cual por separado oponiéndolas, conlleva el riesgo de hacer a priori generalizaciones apresuradas y poco pertinentes, como la de que las tradiciones persisten contra viento y marea a pesar de las presiones económicas que puedan presentarse, o que los cambios económicos terminan por destruir las normas tradicionales. Para superar tal visión dicotómica, el análisis de ambas ha de ser el de su interacción concreta y cambiante según el espacio y el tiempo considerados.

¹³⁰ Se podría decir que el actor y cantante Pedro Infante, popularmente conocido como el ídolo del pueblo mexicano, representa una adecuada encarnación de éste último modelo.

¹³¹ Con estas reflexiones, Bastos parece sugerir que la mayor flexibilidad en el modelo ideal de lo que es ser hombre, a diferencia de la rigidez en el modelo de lo que implica ser mujer, es lo que subyace a la desigualdad de género (Bastos, 1994: 42- 50).

Cuando en las reacciones de los proveedores desempleados Rifkin enfatiza las relaciones con los vecinos y Bastos el equilibrio entre los dos modelos de la masculinidad, aluden implícitamente a la cuestión de la autoridad ante la cual los proveedores desempleados sienten que tienen que rendir cuentas de lo adecuado tanto de sus ideales de rol de proveedor como de las maneras de desempeñarlo ¿A quienes? ¿Ante ellos mismos, su familia, sus amigos o sus vecinos? ¿conviviendo más cerca de su familia a costa de trabajar menos y dar otra imagen de proveedor o alejarse de la misma trabajando todo el día pero brindándoles comodidades económicas?

Con base en lo anterior, podemos decir que junto a las variaciones de edad, fase familiar, número y edades de los diferentes miembros de la familia, encontramos que también los hábitos de convivencia en la familia (y específicamente los tiempos y ritmos en que se distribuyen tales hábitos), así como los modos en que se ejercen los roles de padre y marido, juegan un papel condicionador fundamental en la disposición o falta de disposición del jefe proveedor para pasar con su familia el mayor tiempo con que cuenta derivado de sus interrupciones de empleo o desempleo.

Así, en el contexto actual de cambio generacional de relaciones entre padres e hijos, que apunta hacia un relajamiento de la autoridad de los primeros para con los segundos (Prado & Amaya, 2004), la autoridad tradicional de los padres sobre los hijos que se basa en la jerarquía que da no sólo la edad, sino también la que da la capacidad de ganar dinero y distribuirlo en el gasto familiar que el trabajador/jefe proveedor aporta a la casa, se transforma. Con la inestabilidad laboral, y específicamente con el mayor tiempo que pasa en casa el inestable, dicha autoridad se altera significativamente porque éste suceso coexiste con la interrupción o disminución de los ingresos salariales y por ende, del gasto familiar. Y cabe hacer notar que ello tiende a suceder en general no sólo en cuanto a la autoridad con los hijos, sino también en cuanto a la autoridad sobre la cónyuge, quien al buscar y obtener un empleo para suplir las deficiencias económicas del marido, tiende a ganar autonomía en múltiples decisiones, lo cual es más notable en los sectores medios que en los populares.

Con esto, el mayor tiempo de permanencia del padre en el hogar corre el peligro de ser interpretado por parte de los hijos, como la pérdida de la característica distintiva de su padre; a saber, la de ser proveedor económico, sin que exista otro nuevo sustituto de rol viable que coexista y pueda equilibrar o conjugarse armoniosamente, con las actividades que los hijos despliegan cotidianamente en su hogar.

Específicamente, éstos otros roles o actividades cotidianas, como el de hijo estudiante, o hijo televidente, hijo que juega con sus amigos, etc., pueden alterarse ante los esfuerzos del inestable por encajar en el esquema de relaciones familiares previamente establecido y consolidado, durante los varios años de ausencia de éste durante tiempo importante del horario de la familia, o sea cuando éste se encontraba ocupado en un empleo de tiempo completo (ocho horas o más).

Evidentemente, los conflictos que pueden nacer a partir del esfuerzo del padre por encajar en el esquema habitual de relaciones familiares, son variables y no se pueden señalar *a priori*. Pero a manera de generalización, pensamos que es válido y basta con decir que, entre más tiempo el padre se encuentre desligado de la constitución y desenvolvimiento de dichas relaciones familiares previamente construidas y consolidadas en el pasado durante su ausencia debida a su calidad de trabajador en empleo estable, más posible será que, o bien su integración fracase en el corto plazo, o que el mismo inestable encuentre otro espacio donde vivir el tiempo libre disponible en lugar de con su familia, incluyendo el buscar otro empleo protegido con los correspondientes costos económicos que ello implica.

Con el crecimiento del empleo y de la inestabilidad laboral, la inseguridad, cuestionamientos y reflexividad referentes a si el proveedor desempleado debe estar más cerca de su familia, ir a buscar un empleo de tiempo completo o compatibilizar ambos, ocupan hoy el centro de las preocupaciones cotidianas de los trabajadores en general, y deberían ocupar también el centro del debate social y de las investigaciones sobre el empleo.

- b) *Acciones indicativas de las reglas que el proveedor debe seguir con respecto al estudio y/o el trabajo de los hijos, desde el momento en que la familia se ve sometida a presiones económicas derivadas de la inestabilidad laboral.* Una de las reglas más importantes del rol de proveedor se refiere a las expectativas de lo que serán los hijos en el futuro inmediato y en el de largo plazo, lo cual afecta a sus estudios y tiempo de entrada a la fuerza de trabajo.

En la sociedad mexicana, y particularmente en las familias de los sectores populares urbanos que no han alcanzado un nivel de pobreza extremo, pero que han llegado a tener problemas económicos cada vez con mayor frecuencia, predominan entre los proveedores económicos y sus hijos, dos tipos de relación basadas en las expectativas que los primeros tienen sobre los segundos.

La primera, se da en el apoyo que los padres brindan a sus hijos para una formación escolar que en un futuro relativamente largo pueda servirles a

éstos últimos en el área laboral para obtener un ingreso económico y cierto status.

Y la segunda, reside en el interés de que en el corto plazo, es decir, en cuanto los hijos lleguen a una determinada edad (que puede ir desde niños hasta adolescentes), contribuyan a su familia de ascendencia beneficiándola económicamente con dinero para los gastos o con su trabajo mismo.¹³²

Considerando que las familias de la mayor parte de nuestros entrevistados en campo se encuentran en etapa de crecimiento, o sea, con hijos pequeños y adolescentes, la decisión de los proveedores sobre si apoyan la continuación de los estudios escolares de los hijos, o si los inducen a interrumpir éstos para ponerlos a trabajar, se hace especialmente presente en dicha etapa familiar dado el contexto de inestabilidad laboral crónica del proveedor económico.

Por supuesto, habrá quienes ni siquiera cuestionen la interrupción del estudio de los hijos, debido a que aún tienen opciones alternativas para el sustento económico de la familia, y porque valoran la importancia de que sus hijos sigan estudiando de manera que en el futuro puedan obtener una mejor calidad vida económica, a manera de estar dispuestos a seguirlos apoyando en sus estudios.

Sin embargo, en las familias de los inestables laborales crónicos que tienen salarios precarios e intermitentes, cabe la posibilidad de que la satisfacción de las necesidades inmediatas cambie la agenda de prioridades y la continuación del estudio de los hijos se cuestione y pase a segundo término en la agenda de prioridades de los proyectos de familia. Pero aun cuando esto último ocurre, tales acciones son necesariamente acompañadas de justificaciones, mismas que pueden estar basadas ya sea en principios normativos (p.e. el precepto heredado por la familia de ascendencia acerca de que es correcto de que los hijos trabajen para ayudar a los padres), en las urgencias inmediatas mismas (p.e. si el hijo no trabaja la familia puede ser desalojada del lugar donde vive), o en ambas cosas a la vez. Y lo mismo es válido en lo que se refiere a la justificación de las acciones que apoyan la continuación de los estudios de los hijos.

En uno u otro caso, el rol de proveedor único se encuentra en amenaza de ser debilitado ante la inestabilidad laboral, pues existen presiones económicas que orillan a establecer cambios en la familia. La gran diferencia entre una y otra de las alternativas antes mencionadas, es que

¹³² Esto último, en el caso de que en dicha familia se trabaje en el mismo domicilio para intercambiar lo producido en el mercado

cuando se decide la interrupción del estudio de los hijos para ponerlos a trabajar, se aligera la responsabilidad del proveedor para recargarla sobre el o los hijos, y cuando se decide seguir apoyando los estudios de los hijos, la carga de responsabilidad del proveedor continua siendo especialmente fuerte, no sólo porque tiene que seguir satisfaciendo las necesidades materiales básicas de su familia, sino porque también el mismo apoyo del estudio de los hijos tiene sus propios costos.

No obstante, la decisión de si los hijos estudian o trabajan no es en sí misma un dilema, sino que también es posible la conciliación entre ambas opciones a manera de que se lleven a cabo simultáneamente. Pero ¿Hasta qué punto están dispuestos los proveedores de familia a aligerar su responsabilidad? Y si la respuesta es afirmativa ¿Con qué justificaciones apoyan su decisión? ¿No sienten vergüenza al desentenderse de la obligación de mantener los estudios? Y cuestionamientos semejantes pueden plantearse cuando los proveedores deciden seguir apoyando los estudios de los hijos, como por ejemplo ¿cuáles son las repercusiones de sentir muy pesada la carga de continuar desempeñando el rol de proveedor de la manera en que lo ha hecho hasta el momento, es decir, en la inestabilidad laboral crónica?

Ciertamente, la importancia que los padres asignan a los estudios de los hijos varía entre las diferentes sectores económicos de la población. En un estudio sobre movilidad social, Raymond Boudon (cit. en Aarón, 2004: 216), encontró que en igualdad de desempeño escolar, los hijos de las clases sociales llamadas inferiores en cuanto ingresos o en cuanto formación intelectual de los padres, prosiguen menos frecuentemente sus estudios que los del medio superior.

En lugar de seguir la explicación común de varios otros sociólogos estadounidenses que enfatizan los *sistemas de valores* prevalecientes en los diferentes sectores sociales, Boudon explicó que la razón por las cuales los hijos de las clases bajas interrumpen más tempranamente sus estudios que los de las clases superiores, es que los padres toman dicha decisión con base en un *cálculo de los costos o riesgos de prolongar los estudios comparados con los beneficios* que se pueden esperar de ello, de manera que para los padres de las clases bajas, el prolongar los estudios de los hijos, resulta más riesgoso, con menos beneficio y con más costos, que para los de las clases altas.

Por supuesto, como ya se mencionó en el inciso "a" anterior, en este caso no se trata tampoco de decidir *a priori* si son los cálculos racionales de costos/beneficios o las disposiciones subjetivas heredadas en forma de valores, lo que tiene más peso en la importancia que los padres asignan a

los estudios de los hijos, sino de que tanto lo cultural como lo socioeconómico intervienen de maneras específicas (y diferentes según el estrato social y los acontecimientos vitales pasados de los trabajadores en relación con los tipos de empleo que han ocupado), en las decisiones de los padres sobre si sus hijos interrumpen sus estudios y trabajan, si no los interrumpen y no trabajan, o si estudian y trabajan a la vez.

Así, por ejemplo, en su clásica obra *Teoría y estructura sociales*, Merton alude a una específica mezcla de lo cultural y lo socioeconómico, plasmada en el hecho de que los padres de las clases bajas desean para sus hijos la carrera y el éxito que ellos mismos no pudieron realizar a lo largo de su vida, de manera que por encima y contra las posibilidades reales limitadas, los padres que se sienten más fracasados son los que tienden a presionar más a sus hijos por obtener el éxito que ellos no obtuvieron en el pasado (Merton, 1972:167).

Igualmente, no son raros los casos en nuestro país, y sobre todo en los sectores populares, donde los padres, en lugar de priorizar los estudios de los hijos por encima de otras cosas, den prioridad a que trabajen en cuanto llegan a tener la edad productiva requerida.

Respecto al trabajo asalariado de los hijos, la socióloga francesa Cicchelli (1998:23) afirma que éste ejerce un efecto disolvente sobre la familia, ya que los hijos se emancipan y consideran la casa de los padres como una pensión e incluso, la abandonan si ya no se sienten a gusto en ella.

Existen también padres que le temen mucho más al hecho de verse dependientes de sus hijos, quienes obtienen los alimentos para ellos y no al revés.

De esta manera, los diversos trabajadores inestables, entre el priorizar y efectivamente promover de hecho (o no hacerlo) los estudios, el trabajo o ambos en la actividad cotidiana de sus hijos, experimentan la mediación de diversos elementos, entre los cuales destacamos aquí: los sociodemográficos (que incluye a los estratos), los acontecimientos vitales de empleo pasados y las disposiciones subjetivas heredadas y/o formadas al respecto a través de su vida.

- c) *Acciones indicativas de las reglas que el proveedor debe de seguir cuando en la familia se plantea la cuestión de si es conveniente que su pareja trabaje.* Estas reglas se refieren principalmente a las decisiones y criterios que el padre proveedor debe tomar en cuanto a si su esposa trabaja o no. En los últimos años el empleo femenino, y en especial el trabajo fuera del hogar de la mujer con pareja e hijos, ha crecido exponencialmente.

En particular, en los sectores populares urbanos la decisión de que la esposa trabaje fuera de casa, es motivada principalmente por la necesidad económica. Sin embargo, en las familias de estos sectores que tienen sus ingresos económicos relativamente asegurados, existen varios factores que pueden motivar el trabajo de la esposa fuera de casa, como la búsqueda de independencia personal, el deseo de que los hijos terminen una carrera, el orgullo por el trabajo, la necesidad de reconocimiento y la ampliación del campo de relaciones humanas (García & Oliveira, 1998: 140).

Entre las familias de los trabajadores inestables crónicos, que por cierto en su gran mayoría pertenecen a los sectores populares (Humphrey, 1994), es probable que el canon propio del rol de proveedor único tradicional de que “*la mujer es de casa y no sale*”, se encuentre en proceso de reformulación ante la crisis económica. Pero considerando que en la sociedad mexicana el trabajo femenino ha ido ganado en los últimos años mayor legitimidad, puede suponerse que recientemente hayan surgido entre los esposos e hijos diversas percepciones y reglas de acción con base en los cuales el trabajo de la esposa fuera de casa se justifique, e incluso independientemente de las urgencias económicas que existan en su familia.

En las familias donde se pone en consideración las conveniencias o inconveniencias de que la esposa del proveedor trabaje, cabe averiguar qué argumentos se esgrimen, cómo irá a desempeñarse dicho trabajo y si tal acto encontró oposición por parte del varón proveedor económico principal.

Detrás de la cuestión de si el marido y padre proveedor permite o no que su mujer trabaje fuera de casa, subyace el asunto de la fuerza del canon machista tradicional contra la fuerza de las situaciones concretas, es decir, del nivel de necesidades y presiones económicas, así como de las opciones alternativas de acción, como por ejemplo, la existencia de un hijo mayor que ya no quiere estudiar y tiene la oportunidad de comenzar a trabajar, o bien, la posibilidad de poner un negocio en el patio de la casa. Todo esto conduce a plantear hasta que punto y de qué manera el trabajo de la esposa es evitado por el padre proveedor en defensa de una posición machista. El seguimiento de otras opciones ante la inestabilidad ¿representa una *sutil persuasión* del padre proveedor para que su mujer no trabaje fuera de casa? ¿O son más frecuentes las manifestaciones de oposición abierta a que esto suceda?

En las entrevistas de campo encontramos por ejemplo, que uno de los trabajadores con más bajo salario y mayor pobreza, tenía problemas de alcoholismo, por lo cual a veces faltaba a su trabajo y no llevaba dinero a su casa. En otras ocasiones también faltaba a su trabajo porque su dolorosa enfermedad (piedras en el riñón) no le permitía ni siquiera

levantarse de cama. Ante la escasez de dinero que él ganaba, su esposa tomó sola la decisión de trabajar. A pesar de la gran necesidad económica que motivó dicha acción, las justificaciones de que la esposa trabaje también están fuertemente teñidas por argumentos no económicos que dicen mucho de las relaciones entre ambos cónyuges. Así, el hecho de que la esposa de Marceliano (el trabajador aludido) trabaje, denota una especie de intercambio forzado por la esposa que reza más o menos de la siguiente forma: “tu te diste la libertad de parrandear, ahora es mi turno y me dedico a trabajar”, a manera de aludir a la búsqueda de independencia personal, además de a la necesidad económica. Este asunto nos remite al papel que desempeña el canon tradicional de padre proveedor único y sus contravenciones (como la de la esposa citada), en las justificaciones que se desarrollan ante la realización de acciones concretas en relación a la situación de inestabilidad laboral del padre proveedor.

Las justificaciones para evitar que la cónyuge trabaje pueden adquirir muchas formas, y finalmente no dejar de ser justificaciones, pero de igual manera pueden no ser tanto justificaciones como reacciones inducidas más por las circunstancias objetivas que por reglas ideales, reacciones en las que el canon machista de proveedor único no tiene nada que ver, o al menos directamente, en el modo en que la pareja convive y organizan su vida doméstica. Así por ejemplo, no es difícil de imaginar que una pareja decida en común acuerdo que ella no trabaje, pese a las dificultades económicas del inestable, porque los trabajos disponibles no ofrecen el nivel de dignidad exigido por ambos. Aunque aún en este caso la desigualdad de género sigue presente en la sociedad externa (en forma de desigualdad en los trabajos a los que él y ella pueden acceder), existe la intención explícita por parte de ambos cónyuges de abrir el campo de opción de ella, aunque las circunstancias vayan en contra. En el otro extremo tenemos a quienes se oponen abierta y rotundamente a permitir que su esposa trabaje por mucha dificultad económica que su familia padezca.

Así, en los *continuums* de justificaciones sinceras/veladas, acerca de la conformidad/inconformidad del proveedor inestable de que la esposa trabaje en contextos concretos, reside parte importante de la clave para poder averiguar y valorar el peso del canon machista de padre proveedor y su relación con las circunstancias materiales derivadas de la inestabilidad.¹³³

¹³³ En general, hasta el momento la mayor parte de la literatura académica coincide en que los casos de acoplamiento entre sexo femenino y niveles de pobreza, forma parte de una desigualdad persistente (Tilly, 1998). No obstante, las ambiciones por las grandes generalizaciones teóricas, no deben inducir a renunciar a estudiar a las microsituaciones en su movimiento dinámico, independientemente de si resultan en la consolidación, modificación o disolución del machismo subyacente en el rol de padre proveedor único. En particular, el estudio de los significados que adquiere el rol de proveedor en contextos de inestabilidad laboral, exige considerar a su vez, la dinámica familiar y personal del trabajador implícita en los diversos contextos micro.

Las cuestiones acerca de las tendencias generales de transformación de la familia contemporánea, es un asunto que compete a las grandes teorías sociológicas, a su vez apoyadas en las diversas

El dilema de si la pareja del inestable trabaja o no, implica también estudiar las presiones y consideraciones culturales y socioeconómicas que intervienen en las acciones concretas emprendidas al respecto.

En este asunto, tan importantes son las diferencias en las percepciones, sentimientos y justificaciones del inestable con respecto al trabajo o no trabajo de su cónyuge, como la manera y circunstancias en que ello ocurre, así como la forma en que lo sociodemográfico y las experiencias de empleo pasadas, intervienen en dichas circunstancias.

Con frecuencia, los maridos esgrimen el argumento de que en caso de que sus esposas trabajen, se descuidaría la atención al hogar, a los hijos y hasta a ellos mismos, motivo de más para que las mujeres que realmente desean trabajar fuera del hogar se vean orilladas a buscar empleos en pequeñas o medianas empresas ubicadas cerca de su domicilio, a medio tiempo o con horarios flexibles, y generalmente con bajos salarios. Así, ante la inestabilidad del jefe proveedor, las acciones que ambos cónyuges emprenden al respecto pueden variar desde tomar las decisiones conjuntamente, hasta hacerlo unilateralmente.

teorías de alcance intermedio (Merton 1967: 39–72, 138–155 y Merton, 1972: 19, 329-354), como las consideradas por autores como Harris (1986), Bastos (1999) y Rifkin (1994), citados en las líneas anteriores, y para las cuales es imprescindible estudiar a las microsituaciones en su movimiento dinámico.

Cabe agregar por cierto, que a nivel de las grandes teorías sociales, hasta el momento no existe una teoría claramente consolidada que explique los cambios en la familia, como lo fuera en su momento, por ejemplo, la teoría de Parsons, que otorgaba a la familia un papel central en su teoría. Es de suponer que tal situación tal vez sea resultado de la enorme complejidad que implica crear una teoría de la transformación de las sociedades (Brachet, 2001), a partir de las transformaciones en la familia, a la manera como lo sugiere Harris, (1986).

A su vez, tal dificultad podría deberse a que los sistemas de patrones y creencias familiares, sean hoy inherentemente inestables, a la luz de la gran mediación que los medios masivos de comunicación establecen entre dichos sistemas. Pero este es un tema que rebasa los objetivos de la presente tesis, basta con recalcar sin embargo, la permanencia actual de este reto pendiente en la teoría social.

d) *Acciones indicativas de las reglas que el proveedor debe seguir con respecto al tipo de ayuda que recibe, su frecuencia, la persona de quien proviene (familiar o no) y la índole de la reciprocidad a la que se compromete.*

Hace ya casi tres décadas, Larissa Lomnitz descubrió en un barrio urbano popular de la ciudad de México, que las familias construían redes sociales de intercambio de favores, es decir, un sistema económico informal paralelo a la economía de mercado, para superar las dificultades económicas. Desde entonces varios estudios han centrado su atención en las formas que se construyen dichas redes y la índole de lo intercambiado (González de la Rocha, 1987, García y Oliveira, 1998, Chiarello, 1994, Estrada, 1996, Bazán, 1998).

Así, no sólo los familiares en primer y en segundo grado¹³⁴ forman parte de tales redes, sino también los familiares de tercer grado, los vecinos, compadres, compañeros de trabajo y amigos. Entre los recursos intercambiados se cuentan: espacios para vivir, comidas, prestamos de dinero, prestamos de diversos bienes y en general los más diversos favores en servicios (como reparaciones a la casa, “aventones” en coche, cuidado de niños, etc.). Se cuentan además, las informaciones que facilitan el acceso al empleo y diversas clases de solidaridad como acto moral y/o emocional (p.e la asistencia al velorio de un familiar o las expresiones de simpatía por un determinado logro).

Sin embargo, a pesar de su variedad, estos recursos no son ilimitados, y su intercambio depende con mucho de los costos que implican la formación y participación en las redes sociales (González de la Rocha, 1999). De esta manera, para distintas zonas urbanas y colonias pueden esperarse diferentes grados de amplitud y densidad de las redes sociales así como de la naturaleza de lo intercambiado y su frecuencia.

En particular, la mayoría de las zonas en donde habitan los trabajadores que entrevistamos, tienen una historia accidentada que hace difícil la acumulación de las relaciones sociales necesarias para construir y consolidar de redes de intercambio.¹³⁵ Por lo cual cabe esperar que dichas redes sean

¹³⁴ Los familiares de primer grado son los parientes con los que se tiene un lazo consanguíneo directo: hermanos, hijos, padres. (El único familiar de primer grado con el que no se tiene un lazo consanguíneo directo es el esposo o esposa). Por su parte, los familiares de segundo grado son los parientes con los que se tiene un lazo consanguíneo indirecto (primos, abuelos, nietos, etc.), y los de tercer grado son los parientes políticos (cuñados, suegros, concuños, etc.) y los parientes relativamente lejanos (tío abuelo, primos de padres, etc.).

¹³⁵ Por ejemplo, la colonia Granjas Valle de Guadalupe, lugar donde habitan siete de los 17 trabajadores que entrevistamos, se formó a fines de los años sesenta a partir de la venta de terrenos constituidos por fangos y algunas granjas agrícolas, los cuales fueron fraccionados en áreas grandes (de 500 m²) en comparación con la media en la Ciudad de México, el alto valor de tales terrenos ha ocasionado que muchos de sus primeros propietarios, inmigrantes de diversos estados de la república, los vendan o renten. Otro impedimento adicional para la formación de redes densas en esta colonia, es que los residentes que trabajan fuera de ella establecen contactos fuera de la colonia.

más reducidas en comparación con las que encontró Lomnitz en su estudio, incluso, destruidas al grado de propiciar el aislamiento social, como lo han constatado estudios más recientes para el caso de otras zonas urbanas del país (Enríquez, 2000, González de la Rocha, 1999; Salazar, 1996).

El estrechamiento del campo de relaciones sociales de los habitantes en colonias populares, es un fenómeno que rebasa lo propiamente local, y que varios autores han explicado con referencia a las omisiones que las instituciones del *Welfare State* o las políticas sociales del Estado, provocan en las colonias populares, donde tiende a observarse en los últimos años, una acentuación de la escasez o desabastecimiento de la vida simbólica y social local (Lash, 1998), de violencia, delincuencia, alcoholismo, drogadicción y falta de alternativas de los desempleados jóvenes, (Bourdieu, 1999), la decadencia material, el desabasto de los servicios urbanos, la desindustrialización (Wacquant, 2001), el encerramiento en mundos virtuales televisivos y en general, una glocalización (Beck, 1998: 79)¹³⁶ cuyas expresiones locales relevantes son el suspender la comunicación y perpetuar el extrañamiento que reduce, estrecha, comprime la visión del otro al mismo tiempo que, en la era de la compresión espacio-temporal, *se hace de la inmovilidad la característica primordial del marginado* (Baumann, 2001:139-147).

Si bien por un lado el *individualismo* significa no tanto aislamiento del individuo, como el envilecimiento de las relaciones con los demás, al devenir en predominantemente egoístas, particularistas, instrumentales y superficiales (Mounier, 1976), también es cierto que por el otro lado, la *individuación* significa aislamiento en cuanto que “el modo en que uno vive se vuelve la solución biográfica a contradicciones sistémicas” (Beck, 1998, citado por Baumann, 2004: 50), ya que las vivencias se definen hoy más por su ubicación en las historias individuales, que por las características de los grupos de referencia según los definió Merton (1972) a mediados del pasado siglo.

De aquí que no sea gratuito que el privatismo de familia tenga su origen en la necesidad del individuo de protegerse contra el desorden de la vida

¹³⁶ El término de “Glocalización”, es un neologismo formado por las palabras globalización y localización, acuñado por Roland Robertson (cit. en Beck, 1998b: 79), con el cual se trata de referir que lo muy grande, lo exterior, lo que sobreviene al final y sofoca todo lo demás, es asequible en lo pequeño y lo concreto, *in situ*, en la propia vida.

pública, pero al costo de reducir la posibilidad de construir un sentido de autonomía personal (Harris, 1986: 204). Lo anterior tiene interés para nuestra investigación, en cuanto que bien puede suceder que, en determinados casos y contextos, la familia se constituya *no como medio de integración a la sociedad, sino como medio para resistir las crisis económicas y el desorden social de la vida exterior*. Lo cual implica reconocer la posibilidad de que una familia, a pesar de estar relativamente desintegrada, pueda vivir en un espacio físico común, debido a que sus miembros resisten así mejor las urgencias económicas, que si vivieran solos cada quien por su parte.

En otras palabras; en casos extremos de marginación socioeconómica del inestable y su familia nuclear, la construcción social de trabajador/jefe proveedor, deja de tener importancia y se convierte en una cuestión menor, frente al hecho más ingente para sus miembros (y no sólo para el inestable), de que es preferible mantener la coresidencia, aun cuando convivan poco o nada entre ellos, en lugar de vivir cada quien por su lado.

- e) *Acciones indicativas de las reglas que el proveedor de familia debe de seguir con respecto a la máxima “el casado casa quiere”, cuando él mismo vive en casa de sus padres o suegros.* La independencia de los hijos cuando crecen y se casan para formar su propia familia nuclear, se considera uno de los procesos fundamentales del crecimiento de todo individuo en la sociedad occidental. Sin embargo, en contraste con la individualidad entendida como la capacidad de genericidad (Heller, 1991: 49), en la ideología liberal la individualidad se entiende como la libertad de trabajar y de consumir, lo que constituye ya una determinada mediación de necesidades,¹³⁷ desde el momento en que es una libertad distribuida desigualmente en la sociedad. De esta manera, la máxima de “el casado casa quiere” refleja la necesidad inducida de lograr formar una individualidad por y para el trabajo/consumo, misma que se añade inextricablemente a las necesidades naturales de sobrevivencia física.

En términos más precisos, ni siquiera los sectores más desprotegidos de la clase obrera son ajenos a tales necesidades mediadas, por lo que es plausible suponer en éstos la existencia de inquietudes relacionadas con la mencionada independencia de la familia de ascendencia.

La existencia de familias nucleares tiene una larga historia que se remonta hasta el siglo XV, pero aparece de manera más clara con la sociedad secular, cuando ante la disminución del poder de los reyes y el consiguiente fortalecimiento de los Estados políticos seculares, los

¹³⁷ Sobre el asunto de las necesidades, ver apartado 1.4 de la tesis.

miembros con lazos de linaje que formaban colectivos (es decir, grupos amplios formados por parientes y no parientes y que comparten relaciones de clientelismo con el rey, vivienda, labores domésticas y derechos de herencia y propiedad, entre otras cosas), comienzan a retroceder debido a que la figura de autoridad que ejercía el rey comienza a trasladarse al cabeza de familia nuclear, con lo que el patriarcalismo, paulatinamente, se instala como nueva forma de relación entre el Estado secular y la sociedad (Harris, 1986: 178-180)

Hoy, que comienzan a proliferar o hacerse más visibles las familias extensas (compuestas por padres, hijos, esposas de hijos, nietos y hasta primos, y en las cuales los inestables desde esta clasificación vienen siendo los hijos), resulta sugerente la afirmación de C. C. Harris de que:

“En ausencia de un orden jurídico político fuerte y estable, los individuos buscan seguridad y protección a través de una red de alianzas. Con la creación de un orden jurídico político estable, declina la necesidad de tales redes. En consecuencia, hay una oscilación entre la importancia de las redes personales y la estabilidad del orden social en sentido jurídico y político” (Harris, 1986: 180).

En consecuencia, podemos considerar que la formación de familias extensas a lo largo y ancho de la sociedad, obedece a un debilitamiento del Estado, que abandona parte importante de sus funciones de asistencia social a la sociedad.

Sin embargo, esta es una transición no acabada y que incluye varias otras formas familiares más que no vamos a referirnos aquí. Para nuestros objetivos es suficiente destacar que la formación de familias extensas, junto con las familias nucleares y las formadas por las madres solteras con hijos, son las principales en las que los inestables viven.

En particular, consideramos que las familias que interesan en este apartado, las extensas (que llamamos a través de toda la tesis familia de ascendencia del inestable porque está formada principalmente por sus padres, hermanos, cuñados, sobrinos, esposa e hijos), tienden a formarse como consecuencia del carácter más relajado, flexible o debilitado del empleo en la sociedad actual. Y por el contrario, la formación de las familias nucleares, es posible precisamente porque en la sociedad capitalista actual:

“el empleo y no ya la pertenencia a la familia, se convierte en la precondición de la existencia adulta, y es un resultado de la movilidad geográfica y del incremento del tamaño de los asentamientos, que disminuían la eficacia de los controles tradicionales sobre el comportamiento individual; y por último, como resultado de la

pobreza y la incertidumbre económica que requería la adopción de una actitud calculadora a corto plazo, inclusive respecto de los parientes, porque era lisa y llanamente una condición de sobrevivencia” (Harris, 1986: 163).

Por esta y por otras razones que por falta de espacio no abordaremos aquí, la familia nuclear con residencia propia es un ideal de familia a lograr; el pilar básico debilitado hoy en día, perteneciente a la construcción social más amplia, también debilitada, de trabajador/jefe proveedor.

Evidentemente, los trabajadores inestables, inmersos en sus específicas circunstancias culturales, sociales y económicas, toman diferentes posiciones y se involucran de diferentes maneras en dicha construcción social.

El hecho de vivir con su familia de ascendencia, implica para el proveedor de familia una serie de intercambios que pueden llegar a ser percibidos como indebidos o que pueden llegar a desequilibrarse. El descontento bien pudiera originarse en, o involucrar al padre, la madre, los hermanos o al propio trabajador. El hecho es que el trabajador empieza a sentirse incómodo viviendo con su familia de ascendencia, lo cual por extensión afecta a su propia familia nuclear. El punto culminante de las relaciones conflictivas del trabajador con los parientes de la familia de ascendencia, es la mudanza del primero a otra casa, o bien, la ruptura total de los contactos entre ambos. Es de hacer notar que en este último caso, el trabajador enfrenta el riesgo de padecer un desgaste emocional.

Es imposible establecer *a priori* el papel de la inestabilidad laboral del trabajador en el deterioro de sus relaciones con su familia de ascendencia, lo que sí se puede decir en general, es que la presencia simultánea de la inestabilidad laboral y los conflictos familiares, vienen a exacerbar los padecimientos del trabajador, corriendo el riesgo de quedar encerrado en una trampa en espiral (Chambres, 1983), de la cual puede llegar a ser muy difícil salir, si no imposible.

En el estudio de dicho fenómeno en contextos concretos delimitados en localidades o regiones específicas, como el que aquí se pretende para la región noreste de la ZMCM, habría que considerar necesariamente el peso y papel tanto de los principios normativos o reglas sociales, como la presión de las necesidades económicas, y la relación de ambos con las relaciones del trabajador con su familia de ascendencia. En otras palabras, el principio de “el casado casa quiere” habría que ponerlo en relación con las circunstancias económicas y características de las relaciones del inestable con su familia de ascendencia y nuclear.

3. El rol de trabajador: status, orgullo y calificación del trabajo

Más allá de la pregunta de si los inestables pueden adquirir o no una consistencia de rol, entendida ésta como la coherencia entre las varias dimensiones que constituyen un rol (Turner, 1988: 3), está la cuestión de cómo se resisten a perder o pierden la posibilidad de disfrutar de tres componentes fundamentales del rol de trabajador: el status, el orgullo por el trabajo y/o la calificación laboral.

La razón por la que hemos seleccionado éstos tres como componentes del desempeño del rol de trabajador –entendidos en el marco más general de la construcción social trabajador/jefe proveedor–, es que se remiten a tres fuentes de reconocimiento observables empíricamente:

Status	se remite a	El poder de mandar o proyectar una imagen sobre otros (relación social). ¹³⁸
El orgullo en el trabajo	se remite a	La autoestima (relación consigo mismo)
Las calificaciones	se remite a	Las habilidades técnicas (relación con los objetos)

De hecho, independientemente de las varias formas que puedan adquirir los ascensos en las empresas, los cuales tienen como base al empleo estable protegido, éstos redundan en un mejoramiento en uno o más de los tres componentes mencionados. Por lo que cuando los trabajadores llegan a volverse vulnerables a perder dichos componentes, o los pierden, la percepción que se tiene de tal pérdida o vulnerabilidad, se forma en función de lo que Robert Merton aludiendo a George Hebert Mead, llama privación relativa, es decir, a partir de:

“...los puntos de vista particulares de otros individuos miembros del mismo grupo, o desde el punto de vista generalizado del grupo

¹³⁸ Dividimos la referencia empírica de status en “mandar sobre otros” y “proyectar una imagen”, con el afán de distinguir entre dos fuentes de reconocimiento social de los trabajadores: el que se obtiene al ocupar un puesto de mando sobre otros en la organización de la empresa, y el que se obtiene por el sólo hecho de ingresar a una empresa que da mucha importancia a los símbolos como recursos importantes para el manejo de personal.

social al que pertenece en su totalidad” (Mead, citado en Merton, 1972: 243).

Faltaría agregar al final de este enunciado: “o del grupo al que se dejó de pertenecer”, resaltando también la importancia de los acontecimientos vitales pasados vividos por el trabajador.

Así, la pérdida total o parcial del status, el orgullo en el trabajo y/o las calificaciones, ocasiona una baja en el nivel de satisfacción consigo mismo, la cual es percibida a partir de las relaciones sociales establecidas con los demás en la familia y en el trabajo.

Con estas consideraciones, arribamos a un punto que nos interesa profundizar posteriormente en la parte empírica de la tesis: cómo los inestables, desde sus particulares posiciones sociales, perciben y despliegan acciones ante la reformulación de su rol de trabajadores, a manera de experimentar vergüenzas o culpas, y recurrir a ideologías del individualismo para justificarse.

Ahora bien, en páginas anteriores se afirmó que en el ejercicio de todo trabajo existe una tendencia natural del ser humano a sentir orgullo y satisfacción por lo que se realiza, aún en condiciones de trabajo adversas.¹³⁹ En realidad, el grado en que las actividades laborales proporcionan significatividad y aliento a la vida del trabajador, depende mucho de la manera como se configuran múltiples aspectos de las condiciones y calificación del trabajo.¹⁴⁰

Cuando el trabajo es desempeñado en condiciones de inestabilidad, es decir, de constantes amenazas de despido o frecuentes entradas y salidas de los empleos, ha sido una común suponer que el trabajo inestable posee para el trabajador un sentido puramente instrumental y las cosas más importantes de su vida son trasladadas hacia el ámbito extralaboral. Sin embargo, tal suposición requiere ser matizada, pues en los últimos años, el crecimiento del trabajo inestable y precario ha hecho posible cada vez más, situaciones donde los trabajadores aprenden y se habitúan a obtener diversos tipos de satisfacción en condiciones de inestabilidad. Pensemos por ejemplo, en los trabajadores que mantienen su oficio (p.e. tornero) a través de múltiples empleos, o en quienes se esfuerzan por pasarla bien en el tiempo de trabajo mediante el trabajo bien realizado.

En general, el hecho de que un trabajador se esfuerce o no por elevar su status, obtener un orgullo en el trabajo y/o cultivar sus calificaciones, es producto en

¹³⁹ Al respecto, véase página 130.

¹⁴⁰ Dicha multidimensionalidad se menciona en la página 126.

gran medida de la exposición a situaciones esencialmente marcadas por el estrato obrero al que se pertenezca y la movilidad descendente experimentada. En otras palabras, el tiempo de permanencia y acontecimientos vitales vividos en empleos protegidos, empleos de protección mínima y empleos desprotegidos, y las transiciones entre tales tipos de empleo, representan vías a través de las cuales se imprimen en los trabajadores distintas intensidades en el deseo de cultivar o no las calificaciones. Afirmación que también puede hacerse con respecto al orgullo en el trabajo y el cultivo de las calificaciones. En este sentido, los trabajadores más estables en empleos protegidos, concientes de sus privilegios, son los que más notablemente defienden y luchan por obtener una mayor cuota de satisfacción derivada de la obtención de estos tres componentes de rol, en comparación con quienes han tenido escaso o nulo contacto con un empleo protegido, de modo que los logros de éstos últimos (si es que existen), se limita a los escasos peculiares espacios de reconocimiento y satisfacción existentes en los empleos precarios y los empleos desprotegidos. Sin embargo, los logros de rol que se puedan obtener en estos dos últimos tipos de empleo, por no ser promovido ni formado de manera deliberada y consistente por las empresas, el gobierno, sindicatos u otras instituciones (o bien por ser olvidado por éstas), tiene una más baja valoración social y se reduce a logros de pequeños grupos de obreros aliados más o menos informalmente, así como a logros puramente individuales.

En el análisis empírico al respecto, en lugar de suponer *a priori* esfuerzos de los inestables para calificarse a partir de condiciones de trabajo en general precarias, es menester introducirse en sus situaciones, sentimientos y vivencias en la diversidad de las posibles condiciones de trabajo que puedan existir en la zona objeto de estudio. De esta manera, en el presente apartado interesa resaltar, a manera de introducción teórica y analítica, las diferentes formas en que los trabajadores buscan o no consolidar su rol de trabajadores a partir de su situación en cuanto status, orgullo en el trabajo y calificaciones laborales. Para ello se desarrollará el mismo estilo de exposición que el seguido anteriormente para con el área de lo familiar: el enlistamiento de las acciones indicadoras de las reglas que los inestables sienten que deben de seguir *con respecto a su rol de trabajadores* cuando se encuentran expuestos a determinadas situaciones de inestabilidad laboral:

- a) *Acciones indicativas de las reglas convenientes a seguir, cuando el trabajo que se tiene ofrece nulas o muy limitadas posibilidades de cultivar calificaciones.* Por supuesto, la calificación no es la única vía para el progreso personal en el área laboral, pero es una de las principales. Quienes se pueden dar más plena cuenta de ello son los trabajadores que durante varios años han gozado de la satisfacción que las tareas realizadas

brindan intrínsecamente, de manera que se esfuerzan notablemente por conservarse en su oficio, aun cuando cambien varias veces de empleo.

Es plausible suponer que los obreros que han perdido las oportunidades para seguir ejerciendo oficios que son altamente reconocidos y bien pagados (p.e. operador de torno de control numérico computarizado, mecánico general de mantenimiento, etc.) atraviesen un proceso como el que la psicología atribuye a la muerte: negación, coraje, depresión y aceptación.

Asimismo, cabe suponer que los trabajadores que han perdido un oficio altamente valorado por ellos, realizan varios intentos desesperados por volver a ejercerlos, proceso en el que, de fracasar, ejercen otro sea por decisión propia o por accidente. Cabe pensar también, que esto no significa que pierdan totalmente la esperanza de volver a ejercer el oficio que les llegó a gustar en el pasado, en una nueva empresa.¹⁴¹

El esfuerzo por buscar un status laboral predominantemente basado en la calificación progresiva de las tareas que se realizan, puede desvanecerse no sólo a través de una inestabilidad laboral en la que se ingresan a variados empleos, sino también de muchas otras formas. Podemos citar por ejemplo, la prioridad dada por el trabajador a ingresar a empleos de sobrevivencia, con tal de continuar manteniendo el flujo de gastos para su hogar (como fue el caso de Alejandro, aunque también se da de manera mucho más marcada en el caso de las mujeres solas con hijos); o bien, la fuerza de la significatividad de la interacción convivial con los compañeros de trabajo puede llegar a ser más poderosa que la valoración del cultivo de las calificaciones.

- b) *Acciones indicativas de las reglas convenientes a seguir, cuando se corre el riesgo de perder el status y se lucha por conservarlo.* Entre las principales formas en que se puede perder un status ya logrado, se encuentran las que culminan en el despido de la empresa, sea por contratación temporal o por dificultades económicas de ésta. Cuando el trabajador de antemano sabe que su permanencia en la empresa es temporal, puede ser que desee durar más tiempo en ella principalmente por tres motivos: porque la paga es buena, porque le urge el dinero para el sostenimiento de las necesidades básicas de su familia, y porque le agrada el ambiente de trabajo y/o las tareas que allí realiza. En consecuencia, primeramente se dedica a averiguar a través de sus compañeros, jefes u observaciones si existen posibilidades de conservar su empleo. En segundo lugar, valora si esta dispuesto a pagar el precio que implican las exigencias de la empresa para tener un empleo más estable (si es que existen dichas

¹⁴¹ Salvo los adultos mayores, que ya no tienen edad para poder ser contratados por las empresas.

posibilidades), valoración que inclusive, desarrolla a través del esfuerzo mismo por lograrlo, y en tercero, una vez que logra quedarse más tiempo, decide si le basta con permanecer en determinado puesto o lucha por ascender de categoría a manera de elevar su salario o por cambiar a un puesto que sea más de su agrado. En este último caso, las experiencias de los trabajadores, al menos de los entrevistados que llegaron a vivirla, fue que se incrementan considerablemente los problemas en el trabajo con otros compañeros y con los jefes. Evidentemente, la lucha por la sobrevivencia, es decir, por seguir ganando un salario, puede ser llevado posteriormente más adelante hacia la obtención de un status, pero no todos los trabajadores tienen la oportunidad ni el deseo de atravesar la segunda barrera, que es mucho más difícil e implica más desgaste y problemáticas que resolver.

En cuanto a la sobrevivencia, hay veces que las empresas premian con contratos por tiempo indeterminado al trabajo físico arduo, pero hay otras donde la docilidad y obediencia son más importantes requisitos a considerar. En cambio en la fase de obtención de status hay un mayor sentido de premiación de la lealtad, que puede ser a una persona o a un grupo. Aquí existe de manera mucho más marcada un sentido de conservación de la dignidad de quienes logran obtener un status en la empresa.

A diferencia de los empleos protegidos, en los empleos de protección mínima y los desprotegidos, es mucho más difícil que el cultivo de la calificación sea premiada con el otorgamiento de un empleo estable. Por tanto, las luchas por los escasos empleos estables en éstas últimas empresas son más acentuadas, pero también pueden llegar a existir de manera igualmente exacerbada en las grandes empresas que a su interior promueven la desigualdad entre trabajadores precarios y trabajadores privilegiados.¹⁴² Tales luchas pueden llegar a dejar experiencias especialmente amargas y sembrar rencores en los trabajadores que las han vivido, muchas veces plasmados no contra la situación general de desempleo e inestabilidad que vive el país, sino contra ex jefes o ex compañeros con los que se peleó en el proceso de pretender obtener un mayor status.¹⁴³ Así, en el extremo de los perdedores germinan los rencores, frustraciones y desesperanza vivida con gran frecuencia de manera individual, mientras que en el de los ganadores se refuerza

¹⁴² Como sucedió en el caso de Cocoltzi, en su experiencia en la empresa de pinturas PPG.

¹⁴³ Nunca será suficiente recalcar que tales experiencias, que forman parte de las frustraciones más generalizadas sobre el desempleo, se traducen en un malestar que se manifiesta de variadas formas que tienden a la destructividad de la convivencia en la sociedad, como la violencia al interior de las familias, la delincuencia, la corrupción, etc.

colectivamente la dignidad, el orgullo y la significatividad de la vida laboral. Tales diferencias son propias de las sociedades de mercado que a través de la competencia impone meritos colectivos y culpas individuales, al establecer y combinar diversos ejes de desigualdad con su propio estilo.

c) *Acciones indicativas de las reglas convenientes a seguir, cuando el trabajador tiene un cierto control sobre su status a través del ejercicio de calificaciones cultivadas en contraste con las reglas a seguir cuando el status es más bien otorgado y controlado por la empresa.* Aunque el imperativo de la sobrevivencia pueda permear de manera predominante la búsqueda de un empleo (de manera que lo más importante para el trabajador sea el obtener un salario sin importar las tareas a realizar, es decir, buscar cualquier empleo independientemente de las tareas que en él se exigen), de todas maneras el trabajador ineludiblemente, tiene que definirse ante sí mismo y ante los demás la clase de tareas que desempeñará en el empleo que busca, así como la manera en que ofrecerá a los contratadores la venta de su trabajo ¿sólo ofrece mano de obra en bruto? ¿O tiene algún perfil de calificaciones o experiencias en puestos o fábricas específicas? Los planteamientos que se haga el trabajador a este respecto, resultarán decisivos para el control sobre el status que irá a obtener.

En los trabajos de fábrica existen básicamente dos clases de status: el obtenido a través del cultivo de las calificaciones de determinado puesto con un específico nivel de demanda en la industria, y el status alcanzado por medio de la conformación del trabajador a las reglas socioculturales o institucionales existentes en la empresa en cuestión. El primer tipo de estatus, que llamaremos “estatus cultivado en un puesto”, se determina a nivel de los puestos de trabajo más o menos generalizados en la industria, y el segundo tipo de estatus, que denominaremos “estatus otorgado por la empresa”, se constituye a partir de las empresas que promueven una específica cultura de las jerarquías obreras en su interior.

En abstracto, ambos tipos de estatus tienen sus propias ventajas y desventajas. Así, el tener un estatus cultivado en un puesto implica que el trabajador tiene cierto control no sólo sobre el desempeño de las tareas en su trabajo, sino también sobre la decisión de salir o no del empleo que le permite desempeñar dichas tareas, ya que puede encontrar con más o menos facilidad el mismo puesto en otras empresas.¹⁴⁴ En cambio, el estatus otorgado por la empresa se pierde automáticamente con el despido

¹⁴⁴ Cabe mencionar que esto no es válido para los puestos que son específicos y muy especializados en una determinada fábrica o industria, como por ejemplo, el de operador de grandes hornos fundidores de acero de cierta capacidad y diseño (como fue el caso de uno de los entrevistados en las pruebas piloto de los cuestionarios).

de ésta, ya que en caso de que el trabajador desee recuperar un estatus de este tipo, hace falta volver a “empezar de cero” para adecuarse competentemente a las reglas instituidas en otras empresas similares a la que dejó. En compensación, cabe decir que las empresas que promueven dicho estatus suelen pagar salarios significativamente más elevados que los propios de los estatus cultivados en un puesto. Por supuesto, tales ventajas y desventajas requieren ser contextualizadas, ya que pueden darse circunstancias en las que tales generalizaciones no sean del todo válidas.

- d) *Acciones sobre los beneficios que se obtienen trabajando por cuenta propia versus trabajando como subordinado en una empresa, pero con un cierto orgullo en el trabajo.* Así como en ocasiones puede ser que el trabajador prefiera el estatus otorgado por una empresa por sobre el estatus cultivado en un puesto, o viceversa, de igual manera cabe la posibilidad de que en la consideración de a qué empleo esforzarse por entrar (o bien, qué empleo conservar), tenga mayor peso si trabajará de manera subordinada o por cuenta propia. Con respecto a este punto, conviene adelantar que prácticamente todos los trabajadores entrevistados que han llegado a trabajar por cuenta propia, consideran como más conveniente en lo económico y en lo social el trabajo subordinado, pero no porque se tengan que obedecer órdenes, sean más dependientes o cosas por el estilo, sino básicamente porque sus experiencias en trabajos por cuenta propia es que conllevan grandes dificultades para mantener los ingresos constantes y al menos al mismo nivel que el trabajo subordinado en la industria.

Los trabajadores que más saben de esto son precisamente los que han tratado de suplantar por completo el trabajo subordinado en un empleo protegido —del que fueron despedidos—, por el trabajo por cuenta propia (experiencias vividas por Alejandro, Tomás y Emmanuel, como se detalla en la lista 3 del anexo 2). Sin embargo, conviene tomar en cuenta y valorar hasta qué punto el trabajo por cuenta propia puede reportar a los trabajadores ventajas superiores a los empleos subordinados en la industria, como es claramente el caso que encontré en Guadalajara Agustín Escobar (1986a), sobre todo considerando la tendencia general a la baja de los salarios en la industria manufacturera y el simultáneo crecimiento de los trabajos por cuenta propia en el sector comercio (Incháustegui, 1992: 75).

Los datos disponibles al respecto a partir de los análisis a las entrevistas a los trabajadores de la muestra de la presente investigación, apuntan a la necesidad de reconocer mientras tanto, que en las preferencias de los trabajadores por un trabajo de industria o un trabajo por cuenta propia en

el comercio, dependen crucialmente del balance general que ellos hagan de las experiencias positivas y negativas en ambos sectores, más allá de lo que a nivel general se pueda aseverar acerca de si uno u otro ofrecen mayores ventajas en cuanto ingresos a los trabajadores en la zona de estudio, o sea, en el noreste de la ZMCM.¹⁴⁵

LOS ROLES DE GENERO

Si entre los trabajadores de las clases populares, fue difícil localizar inestables varones con más de tres diferentes empleos en su pasado, de entre 30 y 40 años y familia nuclear en fase de crecimiento, con mucho mayor razón fue más difícil localizar mujeres inestables en el mismo sentido.

Los inestables varones enfrentan problemáticas significativamente distintas a las de las mujeres inestables, por lo que las diferencias en las vivencias de inestabilidad entre hombres y mujeres, conduce necesariamente a respetar las respectivas especificidades de cada género, lo cual no dejamos de hacer en el presente estudio.

Por supuesto, ya sea que estudiemos a un trabajador inestable o a una trabajadora inestable, lo que sucede a la relación con el/la cónyuge y a éste(a), puede intervenir de manera importante en las percepciones y acciones del inestable cuando enfrenta los diversos dilemas relacionados con la inestabilidad laboral. Por esto mismo, en la tesis *se decidió privilegiar el análisis de las relaciones de los inestables con sus cónyuges (incluyendo las mujeres inestables), sobre todo en los casos en que dicha relación fuera significativa* para lo que el inestable percibe y hace cuando enfrenta las problemáticas derivadas de su situación laboral.

Por tanto, salvo en las partes de la tesis que explícitamente se indique, las cuestiones de género quedan subsumidas bajo la cuestión más general de los cambios en la familia, el rol de jefe proveedor y la relación entre los cónyuges.

En el fondo, la operación inversa está implícita cuando los diversos estudios sobre la inestabilidad laboral de las mujeres, se centran en los dilemas de las trabajadoras inestables, ya que en dichos estudios, la relación de las inestables con sus cónyuges varones, generalmente se considera en función de conocer mejor los dilemas que enfrentan las mujeres, y no los dilemas que enfrentan sus maridos como trabajadores.

¹⁴⁵ En este sentido, en el capítulo cinco se realiza un análisis del peso que el comercio minorista y la industria manufacturera tienen en cada una de las delegaciones y municipios que conforman la región objeto de estudio.

Otra alternativa de abordaje, podría ser la de considerar los dilemas que enfrentan los y las trabajadoras inestables, pero por separado. Y otra más podría ser lo contrario de ésta última: estudiar las interpenetraciones de los dilemas que enfrentan hombres y mujeres, sea que se enfatice el nivel micro o el nivel macro, o sea que se enfatizen los estudios cuantitativos o los cualitativos.

En el estudio de los dilemas de inestabilidad, el poner énfasis en los hombres, en las mujeres o en ambos (por separado o en sus interacciones), conlleva implicaciones académicas que es necesario tener claras.

En lo que toca a la presente investigación, el énfasis en los inestables varones, se debió no sólo a que éstos constituyen la gran mayoría en la industria de la región noreste de la ZMVM, sino también a que, de manera semejante a las mujeres, los hombres también enfrentan sus propios específicos dilemas como inestables.

Por tanto, en lo académico, profundizar en el conocimiento de éstos, no implica ignorar los de las mujeres inestables, sino compensar un poco el desequilibrio que existe entre el gran número de estudios en torno a las mujeres inestables y el mucho menor número de estudios sobre hombres inestables, con miras y esperanza de que en un futuro próximo, se puedan considerar al mismo tiempo y en su relación mutua, los dilemas que enfrentan ambos géneros.

Y a pesar que es un tema de la mayor actualidad, aún estamos lejos de superar tal desequilibrio. Para dar una mejor idea de ello, basta mencionar que en el drama de las mujeres inestables, se encuentra muy presente en la academia la imagen de la madre que procura compatibilizar las labores domésticas con su trabajo fuera del hogar, y que ocupa empleos precarios, donde a la desigualdad de género, se agrega la desigualdad de clase, raza y nación. No existe el equivalente a el drama de los trabajadores inestables varones, siendo que perfectamente es posible arribar a una construcción hipotética acerca de dicho drama.

Y aunque en la presente tesis el estudio de los dilemas de los inestables, no adquieren formas narrativas ni su presentación es bajo la forma de dramas, sino sencillamente de dilemas y acciones en situación, en el imaginario popular también existe la imagen del trabajador tratando de compatibilizar lo que acontece en su trabajo y lo que acontece en su familia, con miras a poder integrar más plenamente a su familia a la sociedad.

Así, en la perspectiva asumida en la presente tesis, el supuesto de que el trabajador se preocupa más por la integración de él mismo y/o su familia a la sociedad, es más fundamental que el supuesto de que se resiste y defiende sus privilegios

como varón jefe proveedor. Con mucho mayor razón cuando para los trabajadores de los sectores populares, la responsabilidad de ser jefe proveedor único de familia, puede perfectamente dejar de ser un privilegio, y llegar a convertirse en una pesada carga.

Por otro lado, tanto en el hogar como en la familia, la dimensión en donde está más fuerte la presencia de los roles de género, es en la división del trabajo. Sin embargo, a la luz de nuestros datos, ésta no se reformula de manera significativa en circunstancias de inestabilidad laboral del jefe proveedor de familia. En lugar de ello, la preocupación fundamental de los inestables, en momentos de crisis económica y probable reformulación de su rol de proveedor, es en torno a si su esposa e hijos trabajarán y donde y cómo lo harán.

Aunque las divergencias en el seno de la familia en torno a la construcción social de trabajador/jefe proveedor, bien pueden originarse a partir de un cuestionamiento a la posición central del varón en dicha construcción social, de todas maneras prevalece, en este caso, el hecho de que, desde el momento en que los argumentos para cuestionar al varón en tal posición, se dirigen a socavar la construcción social trabajador/jefe proveedor como vía privilegiada de acceso a la familia a la sociedad más amplia, es porque existen ya percepciones y acciones orientadas hacia, ya sea vías alternativas de integración a la sociedad (por coexistencia de la familia de procreación con familia la familia de ascendencia, o por el traslado de responsabilidades del rol del jefe proveedor hacia la esposa y/o los hijos), o el debilitamiento mismo de la integración a la sociedad, a través de la pura disolución de la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Las consideraciones anteriores, nos llevan también a plantear que la cesión de responsabilidades propias del rol de jefe proveedor, a otros miembros de la familia, pueden tender a acentuar o disminuir la desigualdad de género, pero para los efectos de la presente investigación, lo que interesa es la vía por la cual el inestable y/o su familia se integra a la sociedad o por la que se margina de la misma.

Conclusión

Las anteriores reflexiones, destacan la necesidad de mantener la reflexión teórica sobre los roles y la inestabilidad laboral, lo más estrechamente posible con los aspectos socioculturales/socioeconómicos y las constricciones/opciones presentes en las percepciones y acciones de los trabajadores.

El señalamiento sobre la necesidad de mantener lo más cercano posible a los datos empíricos el estudio de la inestabilidad y los roles, se deriva del hecho de que tanto las constricciones/opciones, como lo sociocultural/socioeconómico, juegan de maneras altamente complejas y dinámicas en las percepciones y acciones de los trabajadores inestables.

En este sentido, la reformulación de los roles, es al mismo tiempo una reformulación de las constricciones y opciones que los trabajadores experimentan con respecto a determinados aspectos de su vida laboral y familiar, mismas que se mezclan de determinadas maneras, en situaciones concretas, y que tienen relación tanto con lo sociocultural como con lo socioeconómico.

En la tarea de investigar las acciones y percepciones de los trabajadores, es de crucial importancia reconocer que parte muy importante de las preocupaciones de los trabajadores ante los dilemas que afrontan derivados de su inestabilidad laboral, versan sobre los temas de:

En la familia:

- * El estudio y/o trabajo de los hijos.
- * El trabajo o no trabajo de la cónyuge.
- * La inconformidad o conformidad de los inestables y estables respecto de el tipo de residencia con la familia nuclear y/o con la familia de ascendencia.
- * El tipo de apoyo que recibe y la reciprocidad a la que se compromete.

En el trabajo:

- * El status
- * Las calificaciones técnicas
- * El orgullo en el trabajo

Todos los cuales se estudiarán en la parte empírica de la tesis, en relación a los aspectos socioculturales/socioeconómicas y las constricciones/opciones que permean las acciones y percepciones de los trabajadores inestables.

Para tales efectos, los datos referentes a dichos temas se organizarán y analizarán como acciones indicativas de las reglas de rol de lo que los trabajadores consideran adecuado o no adecuado hacer con respecto a estos dilemas implicados en las situaciones de inestabilidad laboral. En el estudio de dichos dilemas, es necesario identificar no sólo las acciones orientadas por las convenciones de las acciones indicativas de las reglas de rol que los trabajadores tienen internalizadas, sino también a las contravenciones que surgen de la presión de las circunstancias socioeconómicas concretas. El análisis de las contravenciones se relaciona con el de los conflictos que pudieran surgir en la familia y el trabajo relacionados con la inestabilidad, conflictos que tienen relación también con la capacidad de convivencia. El análisis sobre los conflictos y la convivencia, a la vez que puede echar luz sobre las reformulaciones de los roles, constituyen un indicativo de la calidad de vida del trabajador en estas dos esferas de su vida cotidiana.

Asimismo, el mejor conocimiento de las reglas de acción implica alcanzar cierto dominio práctico de las mismas, y una vigilancia epistemológica que tiene como fin principal, evitar introducir prejuicios que pudieran sesgar significativamente, el conocimiento sobre la operación de las reglas de acción en las acciones y percepciones de los trabajadores.

En el desempeño de los roles, los trabajadores pueden estar incorporando en diferentes intensidades y formas, y en diferentes aspectos de la construcción social trabajador/jefe proveedor, acciones orientadas por formas de integración alternativas, o bien, sencillamente carecer de una orientación alternativa y encontrarse en un proceso de rompimiento o debilitamiento de los lazos sociales en la familia y en el trabajo.

Por ejemplo, en cuanto al rol de trabajador, las transformaciones que éste experimenta pueden tender hacia una conversión de sus familiares como compañeros de trabajo (p.e. en un negocio de comercio informal), y por lo tanto como la constitución de éstos como las personas con las cuales los inestables construyen juicios sobre su propio status, calificación y orgullo en el trabajo. De igual manera, la transformación de rol de trabajador pudiera tender hacia juicios sobre el ejercicio de su rol, altamente permeados de un individualismo y una libertad en abstracto que hace caso omiso de los juicios de los demás en el ejercicio y construcción de dicho rol.

En cuanto a la familia, las transformaciones en el rol de jefe proveedor, pudieran estar tendiendo a enfatizar la integración social de éste a través de la familia de ascendencia, a través de familias unipersonales, o bien, a la desintegración social. Aunque en tales procesos los roles de género pudieran encontrarse en la preocupación central de los inestables, en última instancia, la transformación del rol de proveedor tiende a consolidar o debilitar la construcción social trabajador/jefe proveedor, y con ello la tendencia a una forma de integración alternativa o a una desintegración.

En versiones previas de la presente tesis, la cuestión del género se tocó levemente sólo al momento de hablar de las desigualdades subyacentes entre el hombre y la mujer, en el trabajo y en la familia, dando por sentado que en los obreros de las clases populares, estaba fuertemente arraigada la idea de que el hombre debía ser el proveedor principal y la mujer se dedica exclusiva y predominantemente a las tareas del hogar. Y si ésta última entraba a la fuerza de trabajo asalariada, era sólo para distraerse o complementar los ingresos del marido, no para disputarle a éste su lugar privilegiado en la toma de decisiones en el hogar y en el disfrute de otros diversos beneficios (p.e. como posibilidad de ausentarse del hogar por tiempos prolongados, reservarse la mejor comida, apartar una fracción importante de su salario para sus gastos personales, etc.).

Sin embargo, las reformulaciones que experimenta la construcción social trabajador/jefe proveedor a la luz de la inestabilidad laboral, pueden conducir a un debilitamiento del poder del jefe proveedor varón en su familia, ya que le resulta más difícil continuar manteniendo una misma relación consigo mismo, con la esposa, con los hijos y demás familiares, en cuanto a que él sigue siendo el pilar básico que sostiene económicamente a su familia de procreación, gracias a su desempeño competente en su trabajo, además de seguir siendo el facilitador central de la integración social y económica de su familia a la sociedad.

Por supuesto, los roles de género intervienen de manera importante en la forma en que los trabajadores enfrentan la inestabilidad laboral, pero dado que en la presente tesis el centro de atención es el trabajador inestable y el papel que tienen sus relaciones inmediatas de su vida cotidiana *en cuanto a su integración a la sociedad a través de la construcción social trabajador/jefe proveedor u otras vías de integración alternativas*, los cambios en los arreglos sociales en las familias serán examinados aquí bajo la forma de relaciones entre el inestable y su familia (tanto la nuclear como la de ascendencia).

Por otro lado, el hecho de que los trabajadores posean redes sociales estrechas y/o no puedan o no sepan utilizarlas para acceder a mejores empleos, se consti-

tuye en uno de los principales, si no es el más importante, obstáculo para que los inestables pudieran acceder a estratos superiores. Desde este punto de vista, en los estratos más bajos de los trabajadores de las colonias populares, la familia representa no tanto un medio de integración social como un medio para resistir las crisis económicas y el desorden de la vida social, caso en el cual la construcción social trabajador/jefe proveedor pasa a ser insignificante o a dejar de tener importancia en las orientaciones de las acciones cotidianas de los trabajadores. Por la anterior razón, es preciso introducir el análisis del conflicto/convivencia al interior de las familias de los trabajadores.

Cuando lo anterior sucede, o cuando las urgencias económicas apremian y orillan a los trabajadores a orientar sus acciones por el objetivo prioritario de la sobrevivencia, el desempeño del rol de trabajador pasa a tener una importancia secundaria, pero la frustración que implica el ver canceladas o considerablemente reducidas las posibilidades de desarrollo de un status, las calificaciones técnicas o de un orgullo en el trabajo, pasa a acumularse en su subjetividad en forma de rencor, vergüenza, culpa, etc., que en mucho trascienden lo puramente psicológico y tiene que ver profundamente con lo social, en contra de lo que propugna la ideología imperante en el mercado de trabajo, consistente en recargar sobre los individuos el conjunto de la responsabilidad sobre su propia exclusión social.

De esta manera, importa saber cómo las percepciones de vulnerabilidad de los inestables, se forman en interacción con la familia, los compañeros de trabajo, sus acontecimientos vitales de su historia laboral y sus características demográficas, ya que existen diversas maneras en que los inestables pueden encubrir su propia situación de marginalidad o exclusión social, con arreglo a las posibles configuraciones características que adquieren todos los elementos anteriores.

CAPITULO IV

Técnicas de obtención de datos, estrategias metodológicas y características del contexto y de los trabajadores

1. *Perfil de la muestra y justificación de las técnicas de recopilación de datos
(cuestionarios filtro y entrevista semiestructurada)*

Debido a que el análisis de datos de la presente tesis se realizó a partir de una muestra de trabajadores intencionalmente seleccionados, es menester explicitar los criterios que subyacen a tal selección, lo cual haremos a continuación. Posteriormente expondremos el procedimiento para la detección de los trabajadores, la justificación de las técnicas empleadas en la recopilación de los datos, así como la forma en que se llevaron a cabo las entrevistas.

La necesidad de explicitar los criterios de selección de la muestra de trabajadores entrevistados, es tanto más imperiosa si se toma en cuenta que en las ciencias sociales, todo muestreo intencional tiene el riesgo del llamado sesgo de selección (King, G. & Verba, S. 2000: 138-139), el cual puede darse de dos maneras: a) al escoger como muestra, únicamente aquellos casos u observaciones que apoyan la conclusión deseada, b) al tener solo unas pocas unidades de observación para el análisis, a manera de que su pequeño número impidiera tener una mejor noción de la heterogeneidad de los trabajadores en determinados aspectos.

Los criterios principales para seleccionar a los entrevistados fueron los siguientes:

- ✓ Que hubieran tenido en su historia laboral varios trabajos en la industria.
- ✓ Que dichos trabajos fueran de obreros.
- ✓ Que sus trabajos hubieran sido de preferencia en fábricas ubicadas en el noreste de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México.¹⁴⁶
- ✓ Que en su mayoría fueran trabajadores de entre 30 y 40 años.

El primer criterio, contribuyó a evitar el sesgo consistente en seleccionar únicamente los casos que apoyarán las conclusiones deseadas, ya que los trabajadores que han tenido muchos empleos en la industria (de 3 a 20), son heterogéneos en varios aspectos y, sobre todo, en aquellos que atañen a los objetivos principales de la tesis, específicamente: el poder adquisitivo, los bienes materiales, la armonía-conflicto dentro de la familia, la edad y el número de hijos, las industrias y tamaño de empresa en las que han trabajado, los oficios, actividades o trabajos desempe

¹⁴⁶ Llamamos Zona Metropolitana de la Ciudad de México, al territorio mononuclear urbanizado dentro del Distrito Federal y que abarca también a la totalidad o partes de 34 municipios del Estado de México (Academia Nacional de Ingeniería A.C., 1995).

ñados, entre otros más. Este primer criterio también contribuyó a evitar el segundo sesgo citado en el inciso b (consistente en el peligro de tener pocas observaciones), al facilitar la definición de las unidades de observación. Así, de haber tomado como unidad de observación a los trabajadores, hubiésemos contado con sólo 17 observaciones, una por cada trabajador. Pero al considerar como unidad de observación a las diversas salidas de empleo que tuvieron los 17 trabajadores entrevistados, las observaciones se ampliaron considerablemente a 45, lo cual tuvo como principales ventajas el haber aportado elementos para una mejor detección de la heterogeneidad de los elementos que intervienen en las situaciones de inestabilidad laboral en la industria, así como de las variaciones de tales elementos y de lo que interviene en esas variaciones.

Pudiera pensarse que con este primer criterio, se impuso un sesgo perjudicial a la investigación, al haber seleccionado solamente a trabajadores con alta inestabilidad (u ocupando sucesivamente numerosos empleos), y que se han dejado fuera del análisis los trabajadores estables (que han ocupado en su vida laboral solo unos pocos empleos). O sea, el sesgo consistiría en impedir la variación en el grado de inestabilidad de los trabajadores. Sin embargo, pudimos encontrar que la ocupación de numerosos empleos a lo largo del curso de vida laboral, no necesariamente es indicativo de inestabilidad, ya que esto depende de cómo se distribuyan los empleos en el tiempo. Por ejemplo, pudiera darse que seis de los empleos de un trabajador se hayan ocupado sucesivamente durante los primeros meses de la vida laboral, y en los posteriores veintitantos años solo se hayan ocupado dos.

Con el segundo criterio, garantizamos que el objeto de estudio se circunscribiera a los obreros, es decir, a quienes laboraron en la industria manufacturera en actividades fundamentalmente manuales, como operar máquinas y armar o montar piezas. La razón de restringir el estudio a los obreros, fue principalmente de índole práctica, ya que los resultados de la tesis, en acciones posteriores a su terminación, podrían canalizarse en intervenciones a través de sindicatos de industria.

En lo que respecta al tercer criterio (punto c), según el cual los empleos de los trabajadores entrevistados debieran ser preferentemente del noreste de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM), se estableció con el fin de analizar cómo se dan las situaciones de inestabilidad laboral en una zona que hoy se encuentra en claro proceso de reconversión y desindustrialización (De la Garza, E., 1993: 79), precisamente la zona que ocupara en los años cuarenta y cincuenta

un lugar prominente durante el periodo del desarrollo industrializador en México. En efecto, se consideró que el norte de la ZMCM es un lugar en donde se da con especial intensidad lo que en las reflexiones teóricas hemos llamado el proceso de descomposición de la lógica asalariada (ver capítulos 1 y 2).¹⁴⁷

El cuarto criterio (punto d), referente al rango de edad de los trabajadores entrevistados (de 30 a 40 años), fue el único no esperado que pudiera haber impuesto un importante sesgo a los datos, consistente en haber restringido la variación de las etapas en que se encuentran las familias de los trabajadores.¹⁴⁸

Pero tal sesgo no existió debido a que los estudiantes de secundaria contactados ocupaban en cuanto edad, distintas posiciones en su familia. Así, hubieron estudiantes que eran de entre los hijos, los mayores y tenían hermanos pequeños, o sea, pertenecientes a familias maduras o viejas. Y hubieron estudiantes que eran los hijos menores en sus familias, sin hermanos adultos, pertenecientes a familias en etapas de formación o crecimiento.

Cabe asimismo señalar que los trabajadores de entre 30 y 40 años, representan una generación que comenzó su vida laboral activa después de la crisis económica del 82 y que vivió (y en algunos casos les afectó) la crisis de diciembre del 94. Es decir, es una generación en cuya vida laboral experimenta la descomposición de la lógica asalariada.

En cuanto al procedimiento para la detección de los trabajadores que cumplieran con los criterios anteriormente mencionados, se recurrió primero a varios abogados con amplia experiencia en el litigio laboral, pero se encontró que ellos por lo general pierden contacto con sus defendidos una vez que termina el juicio, por lo que no se pudo levantar ni un cuestionario por este medio. Se pensó entonces en contactar a trabajadores a través de conocidos míos, que vivieran en zonas residenciales obreras, como las unidades habitacionales del Instituto del Fondo para

¹⁴⁷ El proceso de desindustrialización que acompaña al desmantelamiento de las prestaciones sociales de los obreros, se caracteriza por la desconcentración económica, así como por la disminución de la fuerza de trabajo y de las empresas en el sector manufacturero (Incháustegui, 1992: 71), misma que se ha originado principalmente a través de la quiebra de empresas, (PRI, 2000) el recorte de personal (*Ibidem*) y la subcontratación (Benería, 327). En las fotos 1 a 6 del anexo 3, tomadas en la zona industrial de Ecatepec de Morelos, se muestran algunas de las cientos de instalaciones fabriles que en los últimos años han sido desmanteladas, convertidas en bodega o puestas a la venta como locales para comercio. En las fotos 7 a 14 se muestran asimismo, las instalaciones de algunas grandes empresas, que han conservado su monopolio en algún segmento del mercado internacional.

¹⁴⁸ Tal margen de edad se derivó de que la encuesta rápida con los cuestionarios filtro, (de los que se hablará más adelante), se aplicó a los padres de los alumnos de una escuela secundaria.

la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit) cercanas a zonas industriales. Supuestamente los primeros trabajadores contactados llevarían a otros más, sin embargo, esto no fue posible por las dificultades para recordar direcciones y lo impredecible de los horarios de los mediadores. A través de este procedimiento se lograron sólo 2 entrevistas, una de un trabajador del sur de la ciudad y otra de uno del norte de la misma; específicamente de Azcapotzalco.

Otro procedimiento intentado fue el de visitar y entrevistar a los trabajadores de diversas empresas de la zona industrial Vallejo, durante sus horas de comida fuera de las empresas, lo cual también presentó formidables dificultades, pues en sus horas de descanso prefieren despejar su mente en otras cosas más relajadas en vez de contestar preguntas, esto además de que existe un gran temor y desconfianza hacia todo cuestionamiento de sus condiciones de trabajo, pues es conocida la actividad que eventualmente desempeñan en estas calles organizadores sindicales.¹⁴⁹ Por esta vía tampoco se pudieron realizar entrevistas.

Finalmente, se llevó a cabo un procedimiento de localización de los trabajadores a través de la distribución masiva de cuestionarios filtro.¹⁵⁰ Así, en una pequeña hoja se anotaron en primer lugar la pregunta crucial para saber si era procedente o no entrevistar a algún trabajador: ¿Ha trabajado en fábrica alguna vez en su vida? Con opciones de respuesta de “sí” y “no”. En caso de que la respuesta fuera sí, se pedía que contestara el número de fábricas y empleos en los que ha trabajado, así como una serie de preguntas básicas para la localización posterior del trabajador (ver cuestionario filtro en anexo 2). De esta manera, fueron distribuidos los primeros 200 cuestionarios filtros a los alumnos de una escuela secundaria cercana a la zona industrial de Xalostoc, una delegación política del Municipio de Ecatepec, Estado de México, con el fin de que fueran llenados por sus padres. Para la realización de tal tarea, se contó con la colaboración de la orientadora del plantel, quien distribuyó los cuestionarios filtro y dio instrucciones a los alumnos de cuatro grupos de cincuenta alumnos cada uno.

Una vez que los alumnos devolvieron los cuestionarios contestados a más tardar en tres días, se procedió a seleccionar para las entrevistas a quienes, en su vida, hubieran trabajado más veces en fábrica. De los 200 cuestionarios repartidos,

¹⁴⁹ Los organizadores sindicales son personas que realizan actividades de proselitismo entre los trabajadores, con el fin de afiliarlos legalmente a centrales obreras o sindicatos.

¹⁵⁰ Debo esta sugerencia a la maestra Orlandina de Oliveira. Tal técnica es muy efectiva para recabar datos básicos de forma rápida. Para mayor información sobre los pormenores de aplicación del cuestionario filtro, véase el apartado intitulado *Empleo de las técnicas en el trabajo de campo*, en anexo 2.

sólo once personas habían tenido tres o más trabajos de fábrica en su vida, quienes lograron ser entrevistadas todas.

Posteriormente, en otra escuela secundaria ubicada en el Municipio de Coacalco, Estado de México, (cercana a Lechería, otra zona industrial del norte de la Ciudad de México) se distribuyeron otros 200 cuestionarios filtro, donde se obtuvieron 15 personas con más de tres experiencias en fábrica, de entre las cuales por diversas eventualidades, se lograron entrevistar a solo 4.¹⁵¹

Los 400 cuestionarios filtro repartidos constituyeron un valioso recurso para poder contactar de manera relativamente fácil y económica, a trabajadores que por lo común son de difícil localización.¹⁵² En la Ciudad de México es fácil encontrar trabajadores con frecuentes transiciones de empleos de fábricas a empleos en el sector servicios; trabajadores con largos periodos de ocupación en uno o dos empleos de fábrica en su vida; trabajadores jóvenes inestables que han ocupado varios empleos cortos (de semanas). Pero trabajadores de entre 30 a 40 años con una alta inestabilidad o varios empleos distribuidos de manera más o menos homogénea en este periodo de su vida laboral, son más difíciles de contactar. La localización y posterior entrevista a estos trabajadores adquiere especial relevancia por el hecho de que, a través de ellos, se analizan los diferentes arreglos de rol en el trabajo y en la familia, a que los trabajadores arriban en un contexto caracterizado por estar sus familias en etapas de formación y madurez, así como de descomposición de la lógica asalariada.

Así, se lograron contactar en total 17 trabajadores con tres o más empleos de fábrica a lo largo de su experiencia laboral,¹⁵³ a quienes se les aplicó una primer entrevista semiestructurada basada en un guión de temas (ver primera guía de entrevista, en anexo 2). Debido a que las experiencias de tres de estos trabajadores resultaron especialmente significativas para el análisis de datos, se decidió entrevistarlos por segunda vez, con un guión de entrevista puntual y especializado para cada uno de estos tres trabajadores, profundizando así aspectos de interés central a la tesis.

¹⁵¹ Ello debido principalmente a la menor colaboración de los directivos en esta escuela, quienes estaban sobrecargados de trabajo de fin de año escolar, y por lo tanto, no ponían mucha atención a la concertación de las citas con los trabajadores seleccionados.

¹⁵² A través de los cuestionarios filtro fue posible no sólo contactar a los trabajadores, sino también obtener de manera inmediata datos sobre su sexo, edad y una breve descripción de sus actividades laborales.

¹⁵³ Con la única excepción de una trabajadora, María Alberta, quien por errores en el llenado del cuestionario filtro, fue contactada y posteriormente entrevistada. Sin embargo, se decidió incluirla en las entrevistas porque la manera en que ha podido compatibilizar las tareas en el trabajo y en la familia vale la pena ser mencionada.

Las 20 entrevistas realizadas en las dos primeras rondas¹⁵⁴ fueron grabadas y transcritas a versión estenográfica, cada una de las cuales tuvo una duración que varía de una a cuatro horas según el caso. A través de las entrevistas semiestructuradas se captaron una multiplicidad de detalles que en general, permitieron contextualizar a cada uno de los trabajadores así como a sus salidas de empleo.

Algunas de las deficiencias que surgieron en el proceso de recolección de datos antes descrito, vinieron a ser superadas con una tercera ronda de entrevistas efectuadas año y medio después a 10 de los trabajadores de la zona de Xalostoc,¹⁵⁵ pues los demás no se pudieron contactar o se negaron a la entrevista, lo que resultó bastante significativo, pues los dos trabajadores que se negaron a la aplicación de este guión de entrevista,¹⁵⁶ son precisamente de los que padecieron de manera más intensa el despido de un empleo protegido en sus vidas, por lo que consideraron tal cuestionamiento como una agresión. Esto confirmó una serie de análisis previos, especialmente en lo que se refiere a los trabajadores que fueron reconvertidos a la inestabilidad.

Esta vez la guía de entrevista fue más precisa en cuanto a la exploración de las percepciones de las dimensiones de la vulnerabilidad, (ver segunda guía de entrevista en anexo 2), lo que permitió organizar mejor los datos para su análisis. Tuvo además, las siguientes ventajas:

- 1) Permitió distinguir con claridad los datos acerca de las situaciones y comportamientos objetivos, de las percepciones.
- 2) Facilitó la canalización de la reflexión de los entrevistados no sólo hacia los temas de interés (el rol de proveedor y de trabajador), sino también la profundización de éstos hacia las diversas vertientes desarrolladas en el marco teórico. Es decir, que arrojaron luz sobre detalles y cuestiones más precisas. A lo largo de los próximos capítulos, se expondrán las reflexiones resultantes a partir del análisis a las respuestas al guión de entrevista. Cabe también mencionar, que tales análisis se pudieron desarrollar sobre una línea acumulativa.
- 3) en las reflexiones vertidas, los entrevistados pudieron articular de varias maneras su vida familiar y laboral, lo cual favoreció el estudio de las percepciones.

¹⁵⁴ O sea, incluidas las repetidas a tres trabajadores.

¹⁵⁵ De los cuales a 2 se les aplicó entrevista por tercera vez y a 8 por segunda. Esta vez se les aplicó un segundo guión de entrevista (ver segundo guión de entrevista en anexo 3).

¹⁵⁶ Uno de ellos iba a ser entrevistado por tercera vez y otro por segunda.

Esta tercera ronda de entrevistas completó considerablemente la calidad de los datos. Cabe por cierto señalar que en ningún momento, se intentó realizar biografías de vida, pues aparte de que éstas requieren muchas entrevistas repetidas para lograr la saturación, abrir mucho la indagación hacia varios otros ámbitos ajenos a la familia y al trabajo, hubiera implicado obligarnos a un análisis fundamentalmente inductivo, lo cual no era la intención, pues se tenía ya un marco teórico lo suficientemente desarrollado como para facilitar más un análisis deductivo.

Haber efectuado una entrevista a 6 trabajadores, dos entrevistas a 10, y tres a 3 (ver lista 1 en anexo 2), arrojó suficientes elementos para poder realizar un análisis que fuera más allá de las personalidades particulares y se concentrara en reconstruir, lo más depuradamente posible, las estructuras sociales de prácticas y percepciones presentes en trabajadores de la región industrial noreste de la ZMCM.

2. Características del contexto y de los trabajadores

En el presente apartado, se describirá brevemente el contexto económico y laboral en el que las personas entrevistadas tuvieron sus experiencias de empleo, ya que ello es necesario para entender las condiciones en que han vivido y enfrentado la inestabilidad laboral. Primeramente, la atención se centrará a nivel nacional, para después acotar en datos sobre la Zona Metropolitana de la Ciudad de México,¹⁵⁷ especialmente de su región industrial noreste, conformada por las delegaciones Azcapotzalco, Gustavo A. Madero y el Municipio de Ecatepec, lugares donde se ubican las empresas en las cuales los entrevistados trabajaron.¹⁵⁸ Posteriormente, en los próximos apartados, se presentarán las características generales de los trabajadores entrevistados, así como de sus salidas de empleo.

2.1 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PROCESO DE INDUSTRIALIZACIÓN A NIVEL DEL PAÍS Y DE LA ZONA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MÉXICO (ZMCM).

En México, el desarrollo industrializador basado en maquinaria impulsada por petróleo y electricidad se inició en 1930, en sustitución a una economía primordialmente agrícola, minera y semimanufacturera. De 1940 a 1970 el crecimiento económico del país fue de un 6% anual y la producción industrial lo hizo el 8% cada año (Alva, 1988: 25).

La expansión industrial en estos años fue tan pronunciada, que se le conocería popularmente como el milagro mexicano. En dicho crecimiento fue decisiva la intervención estatal, pues no estaban dadas las condiciones económicas ni cultu-

¹⁵⁷ De acuerdo con Graizbord & Salazar (1986), llamamos Zona Metropolitana de la Ciudad de México, a las entidades urbanizadas completas, correspondientes a las dieciseis delegaciones del Distrito Federal y 34 municipios del Estado de México. Según Graizbord & Salazar, el área urbana de la Ciudad de México está constituida por la ciudad central más el área contigua edificada habitada o urbanizada con usos de suelo de naturaleza no agrícola, y que presenta continuidad física en todas direcciones hasta ser interrumpida en forma notoria con terrenos de uso no urbano como bosques, sembradíos o cuerpos de agua. Así, la Zona metropolitana engloba al área urbana y sus límites no son tan irregulares como los de la continuidad física del área urbana, sino que están demarcados por unidades político administrativas completas.

¹⁵⁸ Estas tres entidades forman parte de una unidad más amplia que es la zona industrial norte de la metrópoli, formada por varios municipios: Naucalpan, Tlalnepantla, Ecatepec, Cuautitlán, Cuautitlán-Izcalli, Tultitlán, del Estado de México, y las delegaciones de Azcapotzalco y Gustavo A. Madero, del Distrito Federal, que es donde se ubica el mayor número de industrias pesadas del conjunto de la aglomeración metropolitana (ver mapa 4 en anexos).

rales para el desarrollo de un capitalismo desde abajo, es decir, iniciado e impulsado por los propios empresarios.

Entre los factores que propiciaron el desarrollo de la economía predominantemente industrial se encuentran: la protección arancelaria, el establecimiento de una política fiscal favorable a la inversión industrial, la previa creación de una amplia red ferroviaria y de una infraestructura eléctrica, los créditos externos, entre otros.

Sin embargo, tal esplendoroso auge industrial habría que ser criticado; durante 1940 a 1970, la mitad del valor agregado industrial provenía de las actividades más tradicionales (alimentos, bebidas, tabacos, textiles, calzado, y prendas de vestir). De la misma manera, la mitad del empleo industrial se generaba en las empresas modernas y la otra mitad en las tradicionales. (García, Brígida, 1988: 58). A ello habría que agregar las desigualdades sociales y económicas originadas por el creciente desempleo, los bajos salarios y el crecimiento de la miseria en las zonas rurales, así como alrededor de las principales ciudades industrializadas. Hacia 1950 el 10 por ciento de la población mexicana de mayores ingresos, era 18 veces más rico que el 10 por ciento más pobre. Para 1970 esta relación había llegado a 27 veces, y en 1986 a 36 veces (Gordon, S., 1997: 3).

En la década de los ochenta, como consecuencia de la aguda crisis económica que vivió el país, el desarrollo industrial comienza a trasladarse del centro hacia la región fronteriza del norte, donde se impulsa la industria maquiladora orientada a la actividad comercial de exportación. Con ello, la ZMCM, Monterrey y Guadalajara, pierden el monopolio del desarrollo económico nacional (Incháustegui, 1992).

Igualmente, en los ochenta el mayor crecimiento de empleos en el sector manufacturero se verifica en el norte, mientras en el centro el número decrece (Alva, C, 1988: 36; De la Garza, E., 1993: 81).¹⁵⁹ A partir de la estrepitosa caída del boom industrial, se puso a descubierto que detrás del aparente desarrollo, persistieron rezagos, mismos que se acentuaron con la crisis económica.

El ciclo de expansión y crisis de la industria sugiere dos escenarios opuestos, sucedidos uno a otro; uno ocurrido primero, de prosperidad, protección social y crecimiento de oportunidades para mejorar la calidad de vida, y otro ocurrido después, a partir de los años ochenta, marcado por crisis, recesión y crecimiento de la pobreza. Pero una interpretación más equilibrada de la industrialización

¹⁵⁹ En lo que respecta al sur, se verificaron en los diferentes estados tanto aumentos como pérdidas; en la década de 1980 en Oaxaca, Quintana Roo, y Tabasco el empleo aumentó, y en Campeche, Chiapas y Yucatán disminuyó. Para mayores detalles ver (Alva, C, 1988: 36; De la Garza, E., 1993: 81).

mexicana, debería contemplar la existencia contradictoria de, por una parte, un acentuado proceso de concentración económica en las áreas urbanas en detrimento de las áreas rurales, y por otro lado, el desarrollo de una mayor pobreza y desigualdad socioeconómica al interior de las ciudades mismas.

El crecimiento de la industria en las ciudades demandó a su vez un mayor crecimiento de servicios como transporte, sociales y financieros, pero los empleos creados tanto en el sector industrial como en el de servicios, devinieron cada vez más insuficientes para satisfacer la creciente demanda por parte de la nueva fuerza de trabajo originada a partir de los migrantes provenientes de las áreas rurales y la explosión demográfica de cientos de miles de jóvenes en edad de trabajar. Si a lo anterior aunamos la tendencias de las políticas empresariales hacia la flexibilización ante la crisis económica (Hualde & Micheli, 1988) y la derrota sindical en los años ochenta (Mendez & Quiroz, 1994), tenemos entonces una significativa acentuación del desempleo y la polarización en la calidad de los empleos existentes en el sector industrial (De la Garza, 2001: 114) (Lucena, 1991) y en el de servicios (Incháustegui, 1992: 72). Veamos a continuación las características de tal desempleo a nivel nacional y de la ZMCM.

CUADRO 3. INDICADORES DE DESEMPLEO, AÑO 2000.

INDICADORES DE DESEMPLEO	Nacional (44 áreas urbanas)	ZMCM
PEA	56.3	55.7
Tasa de desempleo abierto	2.2	2.7
Motivos para dejar el empleo:		
Cese	30.2	39.4
Trabajo temporal terminado	17.1	12.4
Insatisfacción con el trabajo	42.1	40.6
Otros motivos	10.6	7.7
Duración del desempleo:		
1-4 semanas	60.4	56.7
5-8 semanas	17.2	17.4
9 y más semanas	22.4	25.9

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI, Indicadores económicos, Estadísticas de empleo y desempleo, junio 2001.

Según el cuadro 3, en el año 2000 la tasa de desempleo abierto en México fue de 2.2% de la PEA, y del total de desempleados la tercera parte (30.2%) fueron cesados, fenómeno que se acentúa en el caso de la ZMCM (con 39.4%).

Sin embargo, otra clase de datos a nivel nacional indican que la tasa de desempleo obedeció menos a las personas que perdieron su empleo, que a la búsqueda de trabajo de los nuevos entrantes a la fuerza de trabajo o que se encontraban estudiando (Hernández, L., 2000: 33).

En lo que se refiere específicamente al trabajo temporal, la ZMCM registra una de las tasas más bajas de las 44 áreas urbanas que encuesta el INEGI, pues ocupa el octavo lugar después de Ciudad Juárez (con la más alta), León, Nuevo Laredo, Celaya, Saltillo, Tijuana y Acapulco (INEGI, 2001). Esto se debe principalmente a las altas tasas de empleos temporales en las ciudades del sur, mismas que están fuertemente ligadas a las estacionalidades de la economía en el sector primario.¹⁶⁰

En lo que respecta a la cifra sobre el tiempo de duración del desempleo, el 56.7% de los desempleados en la ZMCM lo son por breve tiempo (1-4 semanas), lo cual refleja en cierto modo, la capacidad de los trabajadores para evitar el desempleo por periodos largos.¹⁶¹ Además, un porcentaje importante de quienes permanecen desempleados por más de tres meses, es porque buscan un empleo adecuado a su formación. Así, Hernández Laos (2000: 33) muestra que en el periodo 1990–1995, las tasas de desempleo abierto “fueron mayores entre la población activa con altos niveles de escolaridad que entre los de baja educación, lo que pone de manifiesto la mayor capacidad individual y familiar de los más educados para buscar un trabajo adecuado a su formación”.

Sobre el desempleo o el déficit de empleos, predominan dos interpretaciones. Un primer sentido señala la necesidad de creación de más empleos, y un segundo sentido la necesidad de que los empleos requeridos sean empleos formales y bien pagados. Tal y como lo define el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, la tasa de desempleo abierto indica el número de personas que anduvieron buscando trabajo en los últimos tres meses sin conseguirlo. Si las estadísticas del INEGI sobre desempleo además de registrar a los que buscan empleo (ocuparse) identificaran a los que buscan cierto trabajo (o sea, desempeñar determinadas actividades), y también se captara qué calidad de empleo/trabajo se busca y espera encontrar, entonces seguramente las nociones sobre desempleo cambiarían radicalmente hacia un más pronto y claro

¹⁶⁰ Las 11 ciudades del sur promedian 30% de trabajos temporales.

¹⁶¹ No existen cifras al respecto desagregadas a nivel delegacional o municipal.

reconocimiento de las peculiaridades del desempleo y búsqueda del empleo en nuestro país.

De entrada, los términos de *empleo y desempleo* designan la existencia o la inexistencia de una relación salarial y laboral entre un trabajador y un patrón. Sin embargo, es en la categorización de la calidad del empleo el punto en donde empieza la polémica sobre los costes sociales. Así, cualquier proporción entre empleo y desempleo (por ejemplo, una situación de bajas tasas de desempleo abierto –o viceversa–), en sí misma resulta insuficiente para expresar adecuadamente las tensiones o satisfacciones subyacentes a las situaciones de empleo o desempleo en una sociedad, región o localidad determinada. Para dar un sentido más preciso al término “déficit de empleos”, es necesario evaluar qué calidad de empleos se busca, no sólo en cuanto a pago y jornada, sino también en cuanto a la simplicidad-complejidad de las labores.

Standing (1990) distingue entre las tareas de especializados y las de especialistas como diferentes en cuanto a la calidad de vida laboral para quienes las desempeñan. Cabe señalar los indicadores sobre desempleo publicados por el INEGI, incluyen una serie de tasas alternativas de desempleo, mismas que contemplan las horas trabajadas y el salario percibido, lo cual ayuda a mejorar el diagnóstico sobre la calidad de los empleos. Sin embargo, la dimensión más subjetiva, referente a lo que se busca y espera encontrar es aún cuantitativamente inexplorada. La observación es pertinente porque es muy común que en el momento previo a una salida de empleo, el trabajador reflexione acerca de qué tan fácil será insertarse en un empleo igual o mejor al que tiene, ya que es con base en ello y las circunstancias más específicas que le rodean, que el trabajador realiza o no esfuerzos por evitar la salida.

Las limitaciones de las actuales estadísticas al respecto, conducen a dirigir los esfuerzos hacia otras técnicas y métodos de análisis más cualitativas, capaces de aclarar las relaciones entre la dimensión objetiva y subjetiva de las situaciones de empleo y de desempleo, evidencias que, sin tener una representatividad estadística, pueden no obstante servir de parámetro reflexivo para entender la condición de los trabajadores inestables. Sin embargo, con el afán de aprovechar las existentes, dejamos para más adelante la reflexión sobre las situaciones de desempleo,¹⁶² y continuaremos con la descripción más general de los datos agregados económicos y laborales a nivel de la ZMCM.

El crecimiento de los sectores secundario y terciario en las ciudades, es disímil según el proceso político y socioeconómico que históricamente haya

¹⁶² Mismas que se desarrollan a lo largo de los capítulos cinco al ocho de la presente tesis.

seguido el área urbana de que se trate. Así por ejemplo, actualmente hay ciudades que son predominantemente terciarizadas y otras industrializadas en una proporción importante.

En particular, la ZMCM tuvo un papel central en el proceso¹⁶³ de industrialización nacional, pues en todo el periodo de 1930 a 1980, su participación en la producción industrial del país fue de: 28.5% en 1930; 32.1% en 1940; 40% en 1950; 46% en 1960; 46.8% en 1970 y 48% en 1980. O sea, en la ZMCM se producen casi la mitad del total de los productos industriales de la República (Garza, G., 1988: 185).

En los años 40 el área urbanizada dentro del Distrito Federal se limitaba a las delegaciones Benito Juárez, Cuauhtémoc, Miguel Hidalgo y Venustiano Carranza. Hoy en día se extiende a sus 16 delegaciones y a 34 Municipios del vecino Estado de México, conformando la segunda metrópoli más grande del mundo después de Tokio.

Es decir, la que en 1940 era la Ciudad de México se ha convertido en ciudad interior (Erbert, E., 1978). La extensión del área metropolitana puede variar según las diversas teorías del proceso de metropolización (Coloumb & Duhau, E., 1988; Harvey, D. 1979). Al respecto, Gustavo Garza (1885:39) concluye que urbanización industrial capitalista, se caracteriza por un aumento porcentual de la población urbana, que ocurre gracias a la industrialización y el consiguiente desarrollo económico. En este sentido, vale la pena señalar que algunas de las delegaciones y varios municipios considerados como parte del área metropolitana por el INEGI (ver mapa 4 en anexos), tienen una mucho menor densidad poblacional en comparación con las delegaciones del centro del DF, o bien, se encuentran relativamente aisladas de la metrópoli en el sentido espacial, pero fuertemente influidas por ella (son los casos de por ejemplo, Cuajimalpa, Teotihuacan y Texcoco). Sin embargo, ello no afecta a las tres entidades que nos interesan: Azcapotzalco, Gustavo A. Madero y Ecatepec, que sin duda alguna, son parte integral del área urbanizada de la metrópoli.

En tan solo el 1% del territorio se concentra aproximadamente el 20% de la población nacional y el 50% de la actividad industrial. Las ramas industriales más importantes son la metálica y sus productos derivados, el ensamblado de autos, productos químicos, alimenticios, textiles petrolíferos y eléctricos (ANIAC, 1995: 23).

¹⁶³ Cabe hacer hincapié en el término “proceso”, pues el de “desarrollo” se presta fácilmente a connotaciones ideológicas. Así, durante este periodo la industrialización constituiría una de las principales bases de legitimación del Estado Autoritario (De la Garza, E., 1986).

En los años 80, el proceso de industrialización en la metrópoli se detiene e incluso, comienza a retroceder. De 1980 a 1985 desaparecieron tan sólo en esta zona 4,359 establecimientos, mientras que en el resto del país desaparecieron 2,955 establecimientos. O sea, durante el quinquenio 80-85 se verifica en la ZMCM el 60% de los establecimientos desaparecidos en total en el país (Garza, G., 1988: 188) Asimismo, la pérdida de empleos fue significativa; de 1980 a 1985 desaparecen en la ZMCM 215,382 empleos. En la década de los 90 los empleos siguen descendiendo aún más dramáticamente; tan solo en los primeros meses de 1993, la CTM calcula en 153,737 el número de trabajadores despedidos, 164 y posteriormente la Concamin, a raíz de la crisis de diciembre de 1994, calcula la cifra de expulsados al desempleo en 300,000 solamente para los tres primeros meses de 1995.¹⁶⁵

Desde 1980, al mismo tiempo que el sector industrial retrocede, el sector terciario de la economía crece notablemente. La expansión del sector servicios en la metrópoli es un fenómeno que se llevó a cabo de manera dispar, pues por una parte crecen los servicios que conllevan un alto nivel de desarrollo tecnológico, calificaciones elevadas y salarios altos, como por ejemplo, financieros, hoteles, restaurantes, comercios de lujo, y por otra parte proliferan actividades con calificaciones y salarios precarios, como el comercio en la vía pública, servicios personales como los limpiaparabrisas, cuidacoches, boleros, etc.

Pero la disparidad también se da en el sector manufacturero capitalino, con el crecimiento de por un lado, “un polo industrial dinámico moderno, conformado por un conjunto reducido de grandes empresas que concentran la mayor proporción de empleo así como de generación de valor, y por el otro, de decenas de miles de establecimientos pequeños y medianos principalmente destinados a la manutención personal y familiar” (Incháustegui, 1992: 8-9).

En 1990 existen en la ZMCM aproximadamente 6,2 millones de personas en edad de trabajar, de los cuales tienen ocupación 47.6%. El 68.3% de la PEA trabaja en el sector terciario y 27% en el secundario. A diferencia de la década de 1970, en la de 1990 existe una mayor proporción de actividades y empleos informales. Tan sólo en el periodo 1980-1990 los vendedores ambulantes pasaron de 17 mil a 95 mil, y los trabajadores por cuenta propia crecieron 50.8% (Incháustegui, 1992: 10-11).

Las referencias previas son de suma importancia para la tesis debido a que, los trabajadores seleccionados para las entrevistas tuvieron sus experiencias laborales predominantemente en el mercado de trabajo industrial conformado en Gustavo A. Madero y Azcapotzalco, (delegaciones pertenecientes al Distrito Federal) y Ecatepec (Municipio del Estado de México).

¹⁶⁴ Nota publicada en el periódico “La Jornada” 4 de septiembre de 1993.

¹⁶⁵ Nota publicada en el periódico “El Financiero” 18 de mayo de 1995.

En efecto, el examen de las entrevistas en profundidad arroja que de un total de 105 empleos registrados en la historia laboral de los 17 trabajadores muestreados, logramos captar la ubicación geográfica de 71, de los cuales un 26.7% se localizan en la delegación Azcapotzalco, principalmente en la zona industrial Vallejo. El 18.3% se localiza en la Gustavo A. Madero, un 17% en Ecatepec y el 12.7% en los municipios de Naucalpan, Tlalnepantla y Coacalco. Por tanto, en el noreste de la ZMCM se localizan el 70% de los empleos que han tenido los trabajadores entrevistados. Los demás se reparten en otras partes de la misma (ver cuadro 4 en anexo 1 y mapa zonal en anexo 4).

El 65% de los trabajadores entrevistados viven en Xalostoc (Subdelegación del Municipio de Ecatepec), y tuvieron la mayoría de sus empleos en las delegaciones Gustavo A. Madero y Azcapotzalco, mientras que el restante 35%, son residentes de Villa de las Flores (Colonia de Coacalco), y tuvieron sus empleos predominantemente en los Municipios de Naucalpan y Tlalnepantla.¹⁶⁶ A continuación describiremos algunas de las principales características económicas y laborales de las delegaciones de Azcapotzalco, Gustavo A. Madero y del Municipio de Ecatepec, en cuyas zonas industriales trabajaron la mayoría de los entrevistados (ver región referida en recuadro de mapa 1, en anexo 3).

El proceso de industrialización de la ZMCM se inició en 1929 en cinco kilómetros cuadrados de terrenos pertenecientes a la delegación Azcapotzalco,¹⁶⁷ mismos que habían servido para el pastoreo de ganado lechero. Correspondió al Presidente Emilio Portes Gil, colocar en este lugar la primera piedra de lo que posteriormente fuera durante muchos años la más importante región industrial del país; la zona industrial Vallejo, una de las primeras, que en su género, se establecieron en México. (Rodea, 1985).

En 1995 la zona industrial Vallejo localizada en la delegación Azcapotzalco, lugar donde los obreros entrevistados tuvieron el 18% de sus empleos (ver cuadro 4 en anexo 1), tenía 650 empresas pequeñas medianas y grandes, las cuales abarcan ramas industriales de todo tipo y proporcionan 125 mil empleos. Tan solo dichas empresas generan el 7.5% del producto Interno Bruto (PIB) manufacturero a nivel nacional. (Rodea, M., 1995).

En la actualidad la delegación Azcapotzalco representa la segunda región industrial más importante del país después de Monterrey y la primera de la ZMCM (Rojas Zea, 1998). Las industrias ocupan en Azcapotzalco 822 ha., que representa el 23.31% del

¹⁶⁶ Los otros tres trabajadores entrevistados tienen sus residencias en las delegaciones de Azcapotzalco y Coyoacán. Estos datos se obtuvieron a través de los cuestionarios filtro de los trabajadores entrevistados.

¹⁶⁷ Nos referimos al proceso de industrialización bajo la forma maquinística, pues la industrialización semimanufacturera, minera y agrícola comenzó desde la década de 1830, cuando el nuevo gobierno independiente se propuso reconstruir el aparato productivo del país (Garza, G., 1988: 171).

área total de la delegación. *En la década de los 90, la crisis abatió entre el 40% y el 50% el rendimiento de la capacidad industrial instalada en Azcapotzalco.* Sin embargo, a pesar de ello, esta delegación ha mantenido su posición privilegiada, al generar durante los años 90, el 23% del PIB a nivel nacional en promedio (Rojas Zea, 1998).

En lo que respecta a la delegación Gustavo A, Madero, sus zonas industriales se comenzaron a crear de manera fragmentada en la década de los 40, en terrenos ubicados en lo que en ese entonces constituían la periferia norte del área urbanizada de la Ciudad de México. Actualmente tales zonas sólo ocupan el 5% del total del área delegacional.

Sin embargo, los datos agregados indican que el número de unidades económicas manufactureras es grande y el valor agregado censal bruto relativamente pequeño, lo que lleva a suponer la presencia de una importante proporción de empresas pequeñas y de baja productividad en comparación con Azcapotzalco y Ecatepec (cf. datos económicos en las columnas quinta y sexta del cuadro 5 en anexo 1), las cuales se encuentran diseminadas en el espacio delegacional, mientras que las medianas y grandes empresas se ubican principalmente en las zonas industriales. El 18.3% de los empleos que tuvieron los obreros que entrevistamos (13 empleos), han sido en empresas grandes y medianas de dichas zonas.

En cuanto a Ecatepec, lugar donde reside el 65% de los trabajadores entrevistados y donde se encuentra el 17% de los empleos que todos los entrevistados tuvieron (ver cuadro 4 en anexo 1), es el municipio más poblado del Estado de México con 1,620,308 habitantes y el segundo de la ZMCM después de Iztapalapa.¹⁶⁸ Asimismo, es el cuarto de los municipios de mayor importancia económica del Estado de México después de Naucalpan, Tlalnepantla y Cuautitlán Izcalli. Contribuye con el 11.8% de la producción bruta manufacturera del Estado de México y con el 2% de la producción bruta manufacturera nacional. Su relevancia económica se evidencia al comparar su producción con la de otros Estados de la República; por ejemplo, el sector manufacturero de Ecatepec produce casi el doble en comparación con el del Estado de Aguascalientes (INEGI, 1994).

¹⁶⁸ La Gustavo A. Madero, por su parte, en términos de población, ocupa el tercer lugar de la ZMCM, con 1,233,922 habitantes.

La industrialización en Ecatepec es resultado directo del crecimiento de la ZMCM; una vez que la industria en el Distrito Federal se saturó espacialmente, la inercia de la industrialización siguió impulsando la instalación de las fábricas hacia sus áreas periféricas. En la década de los 80, la expansión industrial en la ZMCM deja de ser concéntrica al existir montañas al sur y terrenos muy fangosos al extremo izquierdo del noreste. Por lo tanto, el crecimiento industrial se da sobre todo hacia el extremo derecho del noreste, donde hay terrenos más asentados.¹⁶⁹

Los 6 pueblos que conformaban en 1960 el municipio eran: Guadalupe Victoria, San Pedro Xalostoc, Santa Clara Coatitla, Santa María Chiconautla, Santo Tomás Chiconautla y Santa María Tulpetlac, los cuales fueron urbanizados durante el proceso de crecimiento de la ZMCM en la década de los 60, al aumentar la población un 430% (Presidencia de Ecatepec de Morelos, 1997). Durante las décadas de los 70 y 80, se dan los años de mayor explosión demográfica de Ecatepec, cuando la población aumenta de 216,408 a 1,218,135 habitantes, prácticamente 5.6 veces sus pobladores en 1990 con respecto a 1970 (ver cuadro 6 en anexo 1). Entre el crecimiento de la población y de la industria existe un proceso dialéctico inseparable, impulsado sobre todo, por las necesidades del capitalismo industrial (Lefebvre, 1968: 18), (Harvey, D., 1979: 327).

Resumiendo lo antes expuesto, la mayor capacidad industrial instalada así como las empresas más productivas y pujantes de la ZMCM se localizan en Azcapotzalco y Ecatepec; la primera contribuye con el 5.1% de la producción censal bruta nacional (PCBN), en el sector manufacturero, mientras que Ecatepec lo hace con el 1.9% y Gustavo A. Madero con el 1.4%. Las tres juntas contribuyen con el 8.4% de la PCBN.

La industria manufacturera de Azcapotzalco tiene una considerable mayor capacidad instalada y productividad en comparación con las de Ecatepec y Gustavo A. Madero (GAM), pues es más de dos veces mayor que éstas dos últimas juntas (cf. columnas quinta y sexta del cuadro 5 en el anexo 1), lo cual significa también que en Ecatepec y GAM existen un mucho mayor número de pequeños establecimientos precarios destinados a la manutención personal o familiar. En Azcapotzalco la cifra de valor promedio por unidad económica es de 4,777 mientras que para Ecatepec es de 1,177 y para GAM es de 747. Esto es, las empresas de Azcapotzalco rebasan con mucho el dinamismo económico de las otras dos, mientras que las de Ecatepec tienen mayor importancia en comparación con las de GAM.¹⁷⁰ En términos de empleo industrial Azcapotzalco también tiene la primacía de los tres con el 2.5% de los empleos manufactureros a nivel nacional, mientras GAM tiene 1.7% y Ecatepec 1.5%.

¹⁶⁹ Ver mapa 1 en anexo 3, donde se puede observar la parte noreste de la ZMCM como predominantemente industrial.

¹⁷⁰ Esta jerarquización se confirma con los valores de la participación de la industria de cada entidad en la producción censal bruta a nivel nacional (PCBN) en el sector manufacturero; Azcapotzalco contribuye con el 5.1%, mientras que Ecatepec lo hace con el 1.9% y Gustavo A. Madero con el 1.4%. Las tres juntas contribuyen con el 8.4% de la PCBN.

Los obreros de fábrica (que excluye a los que trabajan en servicios a la producción y administrativos) en las tres entidades representan el 7.7% del total nacional, y del total de las tres, la GAM tiene el 56%, mientras Azcapotzalco y Ecatepec el 22% cada una.¹⁷¹ Es decir, en Azcapotzalco y Ecatepec los administrativos tienen un mucho mayor peso que en la GAM, lo cual demuestra que en ésta última prevalecen un mayor número de pequeños establecimientos de baja productividad.

En síntesis, en Azcapotzalco hay una importante presencia de industrias dinámicas, mientras en Ecatepec se observa una mayor coexistencia de un polo de empresas industriales modernas, y otro polo conformado por un conjunto de miles de pequeños establecimientos de baja productividad y condiciones de empleo precarias. En lo que se refiere a GAM, predominan éstos últimos.

Esto queda confirmado por la investigación etnográfica llevada a cabo en las tres entidades. En Azcapotzalco las zonas industriales con grandes empresas son varias, amplias y densas (en las colonias Industrial Vallejo, el Rosario, Nueva Ampliación el Rosario, Ampliación del Gas). En cambio en Ecatepec sólo hay dos zonas de esta índole (Santa Clara y Xalostoc) distribuidas sobre todo en una vía principal,¹⁷² y en GAM hay varias zonas de empresas pequeñas y medianas dispersas a lo largo de la avenida Congreso de la Unión (colonia 3M nacional, Granjas Modernas, Bondonjito, Guadalupe, Tepeyac). Vale decir también, que de las tres donde más se ha desarrollado el comercio informal es en GAM.¹⁷³

La investigación etnográfica permitió también constatar el gran número de fábricas desmanteladas y convertidas en centros comerciales, bodegas o terrenos.¹⁷⁴

El fenómeno no es exclusivo de estos lugares, sino que ocurre de manera generalizada en lo que antes, en el año de 1960, era la periferia de la ciudad interior; es decir, en las zonas industriales creadas de 1940 a 1960. Cabe señalar que en Gustavo A. Madero y Ecatepec, la mayor difusión de las empresas micro y pequeñas se da al interior de las zonas habitacionales.

¹⁷¹ INEGI, (2000), *Cuadernos estadísticos delegacionales del DF*, México.

¹⁷² Vía Morelos, la más importante de ésta demarcación.

¹⁷³ Por ejemplo, de 1988 a 1993, en Azcapotzalco, la proporción de personal ocupado en comercio al por menor se mantuvo constante en 93% , mientras que en GAM la proporción creció de 82% a 94% (INEGI, 2000b: 91; INEGI 2000c: 103).

¹⁷⁴ Una indagación etnográfica a profundidad sobre los empleos que tuvieron los trabajadores entrevistados en las empresas mismas, hubiera requerido lograr el permiso de algunas de tales empresas para observar directamente diversos aspectos de la contratación y las condiciones de trabajo a su interior. En este sentido, dada la dificultad y el tiempo para llevar a cabo una investigación de tal naturaleza, se consideró más económico y eficaz ceñirnos a la credibilidad de los testimonios en lo que atañe a las características de los empleos que han ocupado en su vida laboral los entrevistados. Así, la fuente principal de obtención de los datos fueron sus experiencias de empleo y no la observación directa de las condiciones de empleo en las empresas mismas.

En base a la revisión de la calidad de los empleos que han tenido los trabajadores muestreados, podemos afirmar que los empleos de Azcapotzalco son los más avanzados porque allí se dieron el mayor porcentaje de empleos protegidos; es decir, 10.5%, frente a 5.5% en Gustavo A. Madero y 2.8% en Ecatepec, como puede verse en los datos en gris de la primera fila correspondiente al tipo de empleo protegido.

CUADRO 7
DISTRIBUCIÓN DE LOS TIPOS DE EMPLEO

TIPO DE EMPLEO	Azc.			GAM		Ecat.		Total	
	Real	Conv.	%	real	%	real	%	real	%
Protegido	6	3.8	10.5	2	5.5	1	2.8	9	21
De prot. mínim.	10	6.3	17.5	4	11	2	5.5	16	37
De sobrevivencia	3	1.9	5	6	16.6	9	25	18	42
Totales	19	12	33.3	12	33.3	12	33.3	36	100

Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro 2 en anexo 1.

Nota 1: se incluyen sólo los empleos geográficamente localizados

Nota 2: para ser comparables, se ajustaron los números de Azcapotzalco en una columna más (llamada conv.), ya que por casualidad, tanto en GAM como en Ecatepec se registraron 12 empleos. Es decir, debido a que se registraron más empleos de la delegación Azcapotzalco, la cifra porcentual se ajusta entre paréntesis, como si se hubieran registrado igual número de empleos en cada demarcación. Así, por ejemplo, los 19 empleos de Azcapotzalco fueron ajustados como si hubieran sido 12, igual que los de los otros dos lugares.

Nota 3: Los porcentajes del total corresponden exclusivamente a los números reales totales en cada tipo de empleo.

En contraste, la delegación Gustavo A. Madero y el Municipio de Ecatepec agruparon la gran mayoría de los empleos de sobrevivencia, ya que del total de empleos en la primera, los de sobrevivencia alcanzan el 50%, y del total de empleos en la segunda llegan hasta 75%, frente a un reducido 15% de empleos de sobrevivencia del total de empleos en Azcapotzalco, como puede advertirse en el cuadro 7b siguiente, en los tres datos en negritas de la fila penúltima, correspondiente al tipo de empleo de sobrevivencia.

CUADRO 7b

PORCENTAJES DE CADA TIPO DE EMPLEO SEGÚN ENTIDAD

TIPO DE EMPLEO	Azcapotzalco	Gustavo A.Madero	Ecatepec	Totales
PROTEGIDO	32	17	8	21
DE PROT. M.	53	33	17	37
DE SOBREVIVENCIA	15	50	75	42
Totales	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro 5 anterior.

Nota: se incluyen sólo los empleos geográficamente localizados

Nota 2: para ser comparables, se ajustaron los números de Azcapotzalco.

Nota 3: Los totales de la última columna corresponden exclusivamente a los tipos de empleo.

Por tanto, se puede decir que Azcapotzalco es un lugar en donde los empleos industriales ofrecieron mejores condiciones económicas y de estabilidad para los trabajadores entrevistados, en comparación con los de Gustavo A. Madero y Ecatepec.

Otra consideración derivada de los cuadros anteriores, es que se cuenta para los análisis, con mayor información sobre empleos protegidos y de protección mínima en Azcapotzalco, mientras que para Ecatepec y Gustavo A, Madero, se cuenta con mayor información sobre experiencias en empleos de sobrevivencia, lo que en cierta manera, refleja las condiciones objetivas de la calidad de los empleos imperantes en las tres entidades. Cabe señalar que la cantidad de cada tipo de empleo en las tres entidades es lo suficientemente grande para poder realizar comparaciones más finas a este nivel (ver columnas 2, 5, 7 y 9 de números reales en cuadro 7).¹⁷⁵ En

¹⁷⁵ Salvo para Ecatepec, donde se registró sólo un empleo protegido.

términos de la proporción de los tipos de empleo en el total de empleos registrados (última columna del cuadro 7b anterior), la distribución no resultó homogénea, sin embargo, aquí también puede notarse que los porcentajes son lo suficientemente elevados como para poder explorar y realizar comparaciones idóneas.

Como se mencionó en la introducción, las comparaciones no sólo se realizarán a nivel de las condiciones económicas y laborales objetivas de los trabajadores, sino también a nivel de la subjetividad de los mismos. En este sentido, es pertinente recordar que parte del análisis de las percepciones de los trabajadores frente a la experiencia de la marginación, se realizará a partir de las comparaciones de las experiencias de salida de tres tipos de empleo industrial: el empleo protegido, el empleo de protección mínima y el empleo de sobrevivencia.

En su libro *La sociedad derrotada*, el sociólogo Sergio Zermeño (Zermeño, 1998: 168), hace una clasificación de la población mexicana en tres grandes grupos:

- 1) El México tradicional-maicero, con tradiciones culturales arraigadas en la tradición indígena y formado también por el campesinado deprimido y sin competitividad.
- 2) El México transnacional. Conectado competitivamente con la globalización y de altos ingresos económicos.
- 3) El México moderno. Formado durante la etapa sustitutiva de importaciones, la industrialización y la urbanización en los decenios que fueron de la segunda guerra mundial a la crisis de los ochenta.

Con el auxilio de esta clasificación, Zermeño habla de un México **integrado**, cuya población está formada por una proporción de los transnacionalizados y otra de los modernos, y cuya mayoría se encuentran cada vez más en riesgo de marginación, pues aquí se refiere a:

“empresarios competitivos y exitosos unos, en el borde de la quiebra la mayoría; estudiantes cuyo esfuerzo formativo es inverso a su futuro laboral; obreros y empleados que sufren pauperización y pérdida de derechos laborales, herencia del pasado; legiones de empleados con salario mínimo, capacitación mínima, organización mínima y escolaridad y cultura mínimas” (Zermeño, 1998:169).

Por su lado, entre el México integrado y el tradicional, se encuentra el sector poblacional más amplio del México **roto**, formado por dos de cada tres mexicanos; el de los desarraigados por la modernización salvaje, nunca integrados por la modernidad y perdedores de la década perdida y el shock neoliberal, integrado por las masas de la marginalidad urbana, los obreros de las maquilas y sus desordenadas familias, así como los jornaleros migrantes (*Ibidem*).

Como puede advertirse, en este panorama se presentan del lado de los desaventajados, a los integrados vulnerables y los rotos. Los obreros desaventajados que son objeto de atención en la presente tesis, vienen siendo los inestables de los estratos 2 a 4 (es decir, los expulsados del empleo protegido, además de los que ocupando un empleo de protección mínima rara vez han conocido un empleo protegido, y los que ocupan empleos de sobrevivencia), quienes en su mayoría, para emplear los términos de Zermeño, oscilan entre el México integrado y el México roto en diferentes dimensiones; económica, social y cultural.

Las desigualdades se pueden definir además por los ejes de la edad, el género y la escolaridad, (Oliveira & Ariza, 1999: 3-4). Así, los empleos peor remunerados tienden a ser ocupados en gran medida, por jóvenes, mujeres, y personas de baja escolaridad. Sin embargo, aquí haremos hincapié en las experiencias de marginación que nacen a partir de las salidas del empleo industrial, y no sólo de las características sociodemográficas.¹⁷⁶ De esta manera, las experiencias de marginación se analizarán a partir de las salidas de empleo, en especial, de los empleos protegidos.

Podemos considerar que en el contexto actual de desindustrialización de la ZMCM y altas tasas de desempleo, existen cuatro clases (que corresponden a los cuatro estratos/figura) de trabajadores según el contacto que hayan tenido con el empleo protegido:

- 1) Los trabajadores que han permanecido por muchos años en uno o unos pocos empleos de industria protegidos. Quienes generalmente tienen edades de entre 40 y 60 años y han vivido largos periodos de estabilidad en sus empleos. De los trabajadores entrevistados se incluyen en esta categoría: José Luis, Roberto, Jorge y Angel, que corresponden a la figura del trabajador estable en empleo protegido.
- 2) Los inestables expulsados del empleo protegido. Significativamente marcados por haber ocupado un empleo protegido durante varios años en el pasado y haber sido expulsados de ellos, sin que tengan éxito de volver a insertarse en

¹⁷⁶ Aunque las características sociodemográficas tengan que ver en la conformación de las experiencias de marginación, recordemos que el objeto de estudio gira en torno a la reformulación de los roles en el trabajo y en la familia a partir de la distancia con el empleo protegido.

empleos protegidos estables, estos trabajadores se ven restringidos a ocupar empleos de protección mínima: Eduardo, Alejandro, Gerardo, Tomás, Cocoltzi y Lidia.

- 3) Quienes no han logrado más que insertarse de una forma precaria o débil a sólo uno o dos empleos protegidos de industria a lo largo de su vida laboral. Estos son más jóvenes que los anteriores (con edades de entre 30 y 40 años, e iniciaron su vida laboral en la década de los 80 y 90. De los entrevistados se incluyen aquí: Primitivo, Emmanuel, Ma. Del Carmen y Víctor, a quienes se considerarán trabajadores acostumbrados a la inestabilidad.
- 4) Los trabajadores que nunca en su vida han logrado insertarse en un empleo protegido, y han ocupado los empleos con peores salarios y condiciones de trabajo de la industria. Tenemos entre estos a Marceliano, Ma. De la Luz y Ma. Alberta. A los llamaremos trabajadores en empleos de sobrevivencia.

Como veremos en el capítulo cinco, los trabajadores del inciso dos y tres, viven la inestabilidad laboral de manera más intensa que los del inciso uno y cuatro, pues no permanecen en un empleo más de 2 años.

3. Características generales de los trabajadores entrevistados

Las características básicas de los trabajadores entrevistados que se presentan a continuación, fueron recabadas a través de los cuestionarios filtro,¹⁷⁷ en los cuales se solicitaron nombre, sexo, edad y ocupación principal (columnas 2 a 5 de cuadro 8). Los datos de ingreso, estrato obrero y el número de hijos (columnas 6 a 8 del mismo cuadro), se recabaron durante la primer entrevista.

CUADRO 8
CARACTERISTICAS DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS

Orden de las entrevistas	Nombre	Sexo	Edad	Ocupación Principal	Ingre.* Prom.	Estrato Obrero	Núm. Hijos
1	Jose Luis	M	54	Chofer	4	1	4
2	Marceliano	M	36	Operario	1	4	4
3	Alejandro	M	37	Operario	2,5	2	3
4	Primitivo	M	33	Cargador	1,5	3	2
5	Angel	M	37	Cargador	2,5	2	3
6	Emmanuel	M	36	Operario	2	3	6
7	Roberto	M	49	Operario	3,5	1	3
8	Ma. de la L.	F	36	Planchadora	1	4	6
9	Ma. del C.	F	35	Costurera	1	3	3
10	Ma. Alberta	F	31	Ayudante	1	4	2
11	Lidia	F	32	Ensambladora	1,5	2	2
12	Jorge	M	36	Ensamblador	3,5	1	2
13	Tomás	M	33	Almacenista	2,5	2	2
14	Cocoletzi	M	39	Mecánico	2,5	2	4
15	Víctor	M	37	Limpieza	2	3	3
16	Gerardo	M	45	Rectificador	2	2	2
17	Lalo	M	40	Almacenista	4	1	2

* Expresado en salarios mínimos.

Una de las primeras sorpresas, fue el bajo número de mujeres con experiencias en tres o más empleos de industria, ya que del total de cuestionarios filtro devueltos (367), solo el 1.1% cumplen con esta característica. Ante la inquietud de que tal dato estuviera expresando algún sesgo importante no previsto, se recurrió a los libros de registro escolar de las dos escuelas donde fueron levantados los

¹⁷⁷ Mismo que se presenta en el anexo 2, y cuyos detalles de levantamiento de datos se detallan en el anexo intitulado *Empleo de las técnicas en el trabajo de campo*, también en anexo 2.

cuestionarios filtro. En dichos documentos se registran en total la ocupación de 2,737 personas (o padres de familia), el 49% mujeres y el 51% hombres. Del total de mujeres se encontró que el 68% son amas de casa y sólo el 32% trabajan fuera del hogar. De estas últimas, el 78% laboran por cuenta propia (p.e. vendedoras de pan, gelatinas, galletas, artículos de limpieza, etc.), y el restante 22% tienen un empleo asalariado en un establecimiento. Por lo tanto, sólo una mínima parte de las 1349 mujeres registradas en los libros escolares (7%), trabajan como empleadas en algún establecimiento. Dada esta baja cifra, es comprensible el bajo número de trabajadoras con experiencias en más de tres empleos de industria captadas a través de los cuestionarios filtro. No obstante, el análisis de las mujeres seleccionadas, se facilitó con la recopilación de múltiples datos relacionados con los 15 empleos de industria que tuvieron en total dichas personas (ver filas de mujeres en cuadro 1 del anexo 1).

El promedio general de la edad de los trabajadores entrevistados fue de 38 años, siendo el de las mujeres de 33.5 años y el de los hombres, 39.4 años, no existiendo mucha heterogeneidad al respecto.¹⁷⁸ Las actividades de índole manual predominan entre las ocupaciones principales (ver octava columna del cuadro 10), pues sólo 17.6% se dedican a trabajos de servicios a la industria profesionalizados. Por tanto, en la muestra sobresalen las experiencias de trabajadores manuales de industria.

Exceptuando a los únicos dos trabajadores que perciben el equivalente a 4 salarios mínimos, todos los demás promedian un ingreso de 2 mínimos. Sólo la cuarta parte de los trabajadores tienen de manera permanente, ingresos complementarios al salario, (sobre todo provenientes de pequeños comercios que trabajan junto con sus familiares), mientras que los demás trabajadores o bien perciben un salario, o perciben ingresos de otras fuentes alternativas al empleo en la industria, como por ejemplo, brindando servicios de plomería, chofer, etc., pero nunca lo hacen de manera simultánea. En otras palabras, el 75% de los trabajadores carecen de la posibilidad de contar de forma permanente con ingresos complementarios al salario, viéndose ocasionalmente ante la necesidad de optar entre el salario u otras fuentes de ingreso, pero nunca tienen ambos de manera simultánea.

En los criterios para la construcción de los estratos obreros, se emplearon cuatro: el nivel salarial, coche, casa y servicios de luz, agua, drenaje y piso, como se ilustra en el cuadro 9 siguiente.

¹⁷⁸ Ver cuadro 8. Si no contamos a los tres trabajadores con más edad de la muestra, el promedio de edad en los hombres disminuye a 36.4 años.

CUADRO 9

CRITERIOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS ESTRATOS

ESTRATO	NIVEL SALARIAL	CASA	COCHE	SERVICIOS
PRIMERO	Más de 3.5 mínimos	SI	SI	SI
SEGUNDO	Entre 2.5 Y 3.5	uno u otro		SI
TERCERO	Entre 1.5 y 2.5	No	No	SI
CUARTO	Hasta 1.5	No	No	SI, pero puede carecer de alguno

Así, los trabajadores que perciben arriba de 3.5 salarios mínimos y cumplen con los demás criterios (es decir, tienen casa, coche y todos los servicios), se clasificaron en el primer estrato. Los trabajadores que perciben entre 2,5 y 3,5 mínimos y/o sólo cumplen con sólo uno del segundo y tercer criterio (o sea, casa o coche propio), se clasificaron en el segundo estrato. Por su parte, quienes perciben entre 1.5 y 2 mínimos y/o no tienen ni casa ni coche propios, se ubicaron en el tercer estrato. Y por último, los que perciben hasta 1.5 salarios mínimos y no tienen ni casa ni coche propio, pertenecen al cuarto estrato. De esta manera, en el primer estrato hay 4 personas, en el segundo 6, en el tercero 4 y en el cuarto 3 (ver séptima columna del cuadro 8 anterior). Tal clasificación ha permitido realizar específicas comparaciones a lo largo de los subsiguientes capítulos de la tesis.

Cabe señalar además que todos los obreros seleccionados tienen hijos, (ver última columna del cuadro 8 anterior) y el 11.7% viven sin pareja. Asimismo, en el 80% de los casos la formación de las familias de los trabajadores ocurrió a mediados de la década de 1980; es decir, ya entrados los años de crisis económica.

Considerando que el conjunto de empleos de industria que tuvieron dichos trabajadores, constituye una de las características más importantes a examinar, se elaboraron los cuadros 10 y 11, (ver anexo 1) en los cuales se registra el tiempo laborado de los entrevistados en la industria, cuyo promedio es de 14.3 años, mientras que el promedio que han permanecido en empleos en otros sectores es de 5.5 años, es decir, sólo una cuarta parte del total han sido empleos en otros sectores. Este dato proporciona bases más firmes para confiar en que las experiencias de dichos trabajadores son fundamentalmente experiencias obreras.

En cuanto a la heterogeneidad de los tiempos en que han sido vividas las experiencias de obreros, la más larga fue de 30 años y la más corta de 5, siendo el promedio general de 13.6 años, lo cual indica que las reflexiones de los trabajadores no son casuales, sino fundamentadas en varios años de vivencias.

La edad de inicio a la vida laboral en general más temprana, es a los 8 años y la más tardía a los 26, el promedio fue de 15 años y medio (ver tercera columna del cuadro 10), es decir, a la edad en que debieran estar estudiando la secundaria. En lo que toca a las fechas de inicio, la más temprana es en 1961 y la más tardía en 1994, habiendo empezado estos trabajadores su vida laboral, en promedio, en el año de 1976 (Ibidem); seis años antes de la crisis. Cabe por último hacer notar que del total de trabajadores, la mitad han sido sólo obreros, mientras que en la otra mitad han tenido también otra ocupación (e.g. chofer, sirvienta, portera, plomero, etcétera).

Como puede observarse en el cuadro 1 del anexo 1, el número de empleos de fábrica registrados en total durante las entrevistas es de 105, de los cuales en 45 se pudieron obtener detalles de las causas de las salidas, la calificación, el salario, las condiciones de trabajo y la situación familiar. En otros 50 empleos los detalles obtenidos versaron sobre algunas características generales del empleo, como la naturaleza de las tareas, el tiempo de duración, entre otras detectadas en función de la significatividad que iban adquiriendo a lo largo de las entrevistas. De 10 empleos sólo se pudo registrar su acontecimiento, sin que se especificara alguna de sus características.

Los momentos de salida constituyeron unidades de observación a las que más intensa atención se les dedicó, ya que fueron el principal puente de abordaje empírico. En el siguiente apartado se realiza un análisis introductorio a dichos momentos de salida.

4. *Las salidas de empleo*

Las salidas de empleo son eventos que permiten analizar la inestabilidad definida como:

una situación en la cual la estancia en un empleo se vuelve frágil y culmina en el despido o la renuncia.

Suponemos que la inestabilidad laboral es un momento que culmina con el despido o la renuncia, es decir, tiene un principio y un fin. La historia laboral global de cada trabajador puede estar compuesta de varios momentos de salida. El principio de un momento de salida, es cuando la relación de empleo o su estancia en él se vuelve frágil, y su final es cuando se rompe la relación de empleo. Nótese que la definición de inestabilidad, a diferencia de la dada en el capítulo introductorio, se distingue por aludir a la fragilidad, implica ruptura y desaparición de la relación de empleo.

Los momentos de salida de los empleos constituyeron las unidades básicas de análisis de la investigación, pues fue a partir de ellas que comenzamos a indagar todos los demás aspectos que nos interesaban de la vida del trabajador. En efecto, siguiendo los consejos de King y Verba (2000: 221) acerca de los peligros de sesgo implícitos en la selección de la muestra, aumentamos el número de las observaciones al precisar las unidades básicas de análisis. De esta manera, aunque tuviéramos 17 trabajadores entrevistados, en realidad las unidades de análisis fueron 45 salidas de empleo, en las que tenemos familias y trabajadores en diferentes etapas y situaciones.

A partir de la versión estenográfica de cada una de las entrevistas de la primera ronda, se identificaron las diversas causas de las salidas de empleo de cada trabajador, mismas que se plasman en el cuadro 12, (ver anexo 1) las cuales están clasificadas de acuerdo a quien toma la decisión principal de la separación del empleo. Así, 26 se debieron a renuncias y 19 a despidos.¹⁷⁹ Las frecuencias de cada uno de los motivos específicos de salida son las siguientes:

¹⁷⁹ Definimos renuncia como la ruptura de la relación de empleo a iniciativa del trabajador, y despido, como la ruptura a iniciativa del empresario. Dicha definición es válida cualesquiera que haya sido la forma en que se dio (con o sin escrito, verbal, engaños, pleitos, acuerdos, etc.).

LISTA 2. MOTIVOS DE LAS SALIDAS DEL EMPLEO

RENUNCIAS

	Veces mencionadas
Aceptación de programas de retiro voluntario	1
Reducción de las prerrogativas de trabajo y status	1
Trabajo físico muy pesado	1
Salarios muy bajos	2
Enfermedades	2
Largas distancias entre el domicilio y la empresa	2
Poco conocimiento del oficio	1
Aburrimiento	4
Nacimiento de hijos (en el caso de las mujeres)	4
Cambio a mejor trabajo ya obtenido	3
Peleas con compañeros	3
Falta de condiciones para desempeñar eficazmente el trabajo	2

DESPIDOS

Ausencias (la mayoría por enfermedad, inclusive alcoholismo)	1
Sustitución por trabajadores más preparados	1
Introducción de nueva tecnología	1
Trabajo de temporada o contratación temporal	4
Quiebra, desaparición o cambio de la empresa a otro lugar	4
Para evitar pago de reparto de utilidades o vacaciones	1
Recorte de personal por bajas ventas	4
Votación por sindicato contrario al ganador	1
Pelea con jefe	1
Por días faltados	1

Cabe señalar que la lista incluye a todos los motivos de salidas de empleo, tal y como fueron citados por los propios trabajadores en las entrevistas. La reflexión sobre la gama de otros posibles motivos, así como la forma de clasificarlos, es una cuestión que depende fundamentalmente del marco teórico empleado.¹⁸⁰

Una primer clasificación de las causas de las renunciaciones, distingue dos grupos principales; el que incluye a diversos aspectos negativos de las condiciones de trabajo (entre los que incluiríamos a los que renuncian por aburrimiento) y el que agrupa a las renunciaciones causadas por los bajos salarios. De hecho doce de las veintiséis renunciaciones, caen dentro de estos dos rubros. Por su parte, la mayoría de los despidos se debieron a cambios en la producción o dificultades económicas de las empresas. Así, del total de salidas de empleo, sólo una minoría (15.5%) representaron experiencias vividas bajo circunstancias claramente favorables al trabajador (como por ejemplo, salir para ingresar a un trabajo de mejor paga o más cerca del domicilio, o en el caso de las mujeres, abandonar el empleo para concebir un hijo al tiempo de contar con la solidaridad de su cónyuge o hijos para apoyarla en la crianza de éste). Tales experiencias de salida de empleo favorables al trabajador, son más comunes en el primer estrato, o sea, el de quienes más contacto tienen o han tenido con los empleos protegidos.

Aunque las renunciaciones sean actos llevados a cabo a partir de la iniciativa del trabajador, eso no significa necesariamente que carezcan de una connotación desfavorable. Los trabajos pueden llegar a ser tan precarizados, que permanecer más tiempo en ellos deviene en algo insoportable. La naturaleza extremadamente monótona de algunos puestos de operador de maquinaria, el desprecio y hasta discriminación de los demás en el lugar de trabajo, las jornadas largas y extenuantes, son situaciones mucho más comunes de lo que se podría pensar. La marginación y la exclusión que implican un alejamiento de los beneficios de la lógica asalariada, constituyen procesos que han tendido a darse de manera más acentuada a raíz de la desindustrialización, de modo que nacen barreras más fuertes a la movilidad ascendente en los distintos estratos socioeconómicos de obreros.

En suma, los datos de las salidas de empleo sugieren la idea de que, al menos en los trabajadores industriales manuales, la inestabilidad laboral es reflejo de la precariedad imperante en el mercado de trabajo urbano, más que de la apertura de oportunidades de mejorar los ingresos o las condiciones de trabajo.

Esto significa que el trabajo manual asalariado en la industria ha caído en la peligrosa situación de ser considerado socialmente como despreciable, lo cual no es

¹⁸⁰ El INEGI agrupa los motivos para dejar el empleo en cuatro: cese, trabajo temporal terminado, insatisfacción con el trabajo y otros motivos. Tales indicadores tienen la limitación de que no se desagregan por sectores productivos ni municipios.

nuevo, pero sí alarmante si consideramos este fenómeno como un retroceso con respecto a lo ganado en años anteriores. Sara Gordon (1997) señala que durante el periodo de desarrollo industrializador se tendió a favorecer a la población en zonas urbanas (especialmente a los agremiados en organizaciones como los sindicatos oficiales y el PRI) en detrimento de las zonas rurales, cada vez más empobrecidas y marginadas de los beneficios del capitalismo ascendente. Pero nos preguntamos ¿se justifica el empobrecimiento de los obreros aludiendo a la existencia de sectores más pobres, como los campesinos?

En el contexto de mayor precarización de los empleos de trabajadores manuales en la ZMCM en los años noventa (Rojas, 2002: 282-283), de mayor desigualdad de los salarios en el país durante el mismo periodo (Pacheco, 2002), y de mayor polarización entre empresas (De la Garza, 1998: 95), el significado del empleo protegido en la industria, tiende a ser el de una condición cada vez más difícil de alcanzar, posesión principalmente de trabajadores adultos (de entre 40 y 60 años) y de trabajadores altamente calificados. Mientras el resto de jóvenes descalificados, aun cuando pudieran tener alguna formación in situ,¹⁸¹ son considerados por los reclutadores de las empresas como obreros desechables, sustituibles y de fácil contratación/despido.

No cabe la menor duda que en los últimos quince años, el asalariado manual urbano se ha consolidado como una de las principales figuras estigmatizadas de la crisis, y paradójicamente eso ha sido precisamente debido a la misma circunstancia que en otros tiempos lo condujeron a constituirse como beneficiario del desarrollo industrializador: su afiliación a los sindicatos corporativos. Lo inquietante del asunto es, primero; el nacimiento de nuevos pobres en la industria, y segundo, su clara diferenciación con respecto a los más establecidos y consolidados en empleos protegidos.

¹⁸¹ Es decir, una formación obtenida a través del desempeño mismo del trabajo.

Conclusión

Dadas las características de la muestra intencional de trabajadores que nos propusimos estudiar (que hubieran tenido varios empleos de industria como obreros en el noreste de la ZMCM, que fueran de entre 30 y 40 años de preferencia, y que tuvieran una familia nuclear en etapa de crecimiento), una de las tareas que más esfuerzo requirió fue el contactar y acceder a dichos trabajadores para entrevistarlos. Pero una vez que el cuestionario filtro permitió seleccionar los trabajadores a entrevistar y las entrevistas fueron completadas a través de tres rondas de visitas, los principales medios de organización de la masa de información así obtenida, fueron los diversos cuadros elaborados para los análisis de datos cualitativos.

En el marco de la elaboración de la segunda parte de la tesis, la función principal que cumplieron dichos cuadros, fue la de servir de apoyo empírico a algunos argumentos puntuales de la tesis, pues la mayoría de los análisis empíricos se basaron también en observaciones etnográficas del entorno físico del lugar de residencia, en descripciones del entorno físico del lugar de trabajo de los entrevistados, y en el registro en audio de las emociones y sentimientos desplegados por los mismos en el proceso de entrevista, y que iban asociados a determinadas ideas y temas.

Esto último significó que, si bien por un lado los cuadros para los análisis cualitativos, sirvieron para describir mejor ciertas características de los trabajadores entrevistados, además de apoyar el desarrollo de determinados argumentos, por el otro lado se puede decir que la contribución que tuvieron para la investigación empírica las observaciones etnográficas y el registro de las emociones de los entrevistados, fue mucho mayor de lo inicialmente planeado, pues las primeras resultaron imprescindibles para reconstruir las situaciones, percepciones y acciones de inestabilidad “desde dentro”, es decir, de manera viva y muy próxima a las vivencias de los trabajadores, mientras que lo segundo, es decir, el registro de las emociones en audio, aparte de contribuir también en el anterior sentido, permitieron desarrollar una sensibilidad sin la cual varios datos empíricos simplemente hubieran sido ignorados, si no es que atropellados.

Lo anterior fue posible porque, aparte de que las personas que nos facilitaron la aplicación de los cuestionarios filtro nos facilitaron también el acceso a la casa de los trabajadores, contestar las preguntas de los cuestionarios en las diversas rondas de su aplicación, exigía en promedio dos horas de presencia e interacción con los trabajadores, tiempo suficiente para entablar con ellos la empatía tan necesaria para realizar las indagaciones sin fricciones de importancia; es decir, que pudieran obstaculizar o sesgar el levantamiento de la información requerida.

Así, fue gracias a los datos duros recabados en los cuestionarios filtro y al inicio de las entrevistas de la primera ronda, que se pudo profundizar en la descripción de las características sociodemográficas de los trabajadores y de las características socioeconómicas de la región objeto de estudio en las que ellos viven y/o trabajan, formando así, no sólo el trasfondo de los diversos análisis, sino también los puntos de apoyo para el desarrollo de los argumentos centrales en cada capítulo.

De este modo, en cuanto a características sociodemográficas, los trabajadores de la muestra tienen la suficiente heterogeneidad para poder ordenarlos, compararlos y analizarlos en diversos aspectos pertinentes. Entre las principales podemos citar tres, y el modo en que su heterogeneidad facilita los análisis:

1. Número y edad de los hijos. En los entrevistados hay familias con diferentes números de hijos y en diferentes fases del ciclo familiar; en un extremo, la familia nuclear del trabajador cuenta sólo con niños pequeños, y en el otro, tiene sólo adolescentes, prevaleciendo entre ambos extremos diversas mezclas (p.e. con tres pequeños y un adolescentes, un recién nacido y un niño, etc.).
2. Tipo de empleo que han tenido. Como pudo verse en los cuadros 7a y 7b, tenemos trabajadores con diferentes vivencias con respecto a cada uno de los tipos de empleo: protegido, de protección mínima y de sobrevivencia. En este sentido, el levantamiento de información acerca de las salidas de empleo, sirve para contextualizar las vivencias con respecto a los diferentes tipos de empleo, y del mismo modo, la delegación o municipio en donde los trabajadores han tenido la mayoría de sus anteriores empleos, permite confirmar su relación con los diferentes tipos de empleo; ya que es necesario tener en cuenta que la instalación industrial de la delegación Azcapotzalco es la más grande y más importante económicamente, seguida por la de Ecatepec, y en tercer lugar la de Gustavo A. Madero. Tal jerarquía se refleja también en la calidad de los empleos de industria, existiendo los mejores en Azcapotzalco, regulares en Ecatepec y los peores en la Gustavo A. Madero. Ello se debe principalmente a que en ésta última existen un mucho mayor número de establecimientos pequeños precarios, mientras que en Ecatepec coexisten las pequeñas empresas precarias con las grandes, y en Azcapotzalco predominan las grandes empresas, más capaces de ofrecer estabilidad laboral y mejores salarios en comparación con las existentes en las otras dos entidades. Por su parte, el sector terciario es más fuerte en la Gustavo A. Madero, (seguido por el de Ecatepec y después Azcapotzalco), lo cual indica también mayores posibilidades de que en esta delegación los trabajadores transiten con mayor frecuencia entre el sector terciario y el sector secundario. En términos de los trabajadores de la muestra, las características socioeconómicas de las regio-

nes mencionadas, les condiciona en la medida de que en general, puede decirse que los trabajadores que han circulado por los mercados de trabajo de Azcapotzalco, han tenido mayores oportunidades de contacto con los empleos protegidos, y por ende mayor estabilidad en el empleo. En cambio, en Ecatepec y Gustavo A. Madero las oportunidades de contacto con los empleos protegidos y de estabilidad son menores.

3. Estratos. Se incluyen desde trabajadores que viven al día y en gran precariedad hasta trabajadores con casa y coche propios. La distribución de trabajadores al interior de cada uno de los estratos contemplados, permite no sólo realizar comparaciones entre estratos, sino también al interior de los mismos.

Estas tres características condicionan fuertemente, aunque de todos modos de manera parcial, la situación a partir de la cual se involucran con determinados aspectos de la inestabilidad laboral, y más específicamente, con determinados aspectos de la construcción social trabajador/jefe proveedor, sea que sus acciones estén orientadas por ésta o no, y sea que sientan o no malestar o frustración por no cumplir con dicha construcción social más acabadamente.

Segunda parte

Análisis de datos

Introducción

En capítulos anteriores se planteó el supuesto de que la inestabilidad laboral conlleva tensiones para los trabajadores, debido a que origina problemáticas en cuatro pilares clave de la construcción social trabajador/jefe proveedor: los salarios, el rol de trabajador, el rol de jefe proveedor y la sociabilidad en el trabajo y en la familia. En los apartados siguientes, dedicados al análisis de la información captada en el trabajo de campo, expondremos los rasgos concretos de dichas problemáticas con base en las entrevistas realizadas. Se incluye también una breve descripción de los contextos mediatos e inmediatos en que se inscriben determinadas conformidades y resistencias ante la inestabilidad.

Asimismo, a través del desarrollo de la investigación de campo que se presentará en esta segunda parte de la tesis, para cada uno de los cuatro ámbitos mencionados se desplegaron diversas estrategias de estudio. En particular, en lo que atañe a las problemáticas relacionadas con los salarios, los análisis se concentraron en los recursos ante las pérdidas salariales, entre los cuales destacan los aprendizajes que obtienen de las experiencias de movilidad en el mercado de trabajo (sedimentadas en forma de conocimiento obtenido del mercado de trabajo) y los apoyos de la familia.¹⁸²

Con respecto a lo último sostenemos que la accesibilidad al conocimiento del mercado de trabajo y los apoyos de la familia, son dos recursos cruciales para que los trabajadores tengan un mejor control sobre las diversas problemáticas que originan las interrupciones salariales y, por ende, para aceptar o rechazar la inestabilidad laboral.

¹⁸² Principalmente de la familia de ascendencia.

CAPITULO V

Las interrupciones y pérdidas de los ingresos salariales

Introducción

En las reflexiones teóricas de la primera parte de la tesis,¹⁸³ se planteó que los acontecimientos vitales transcurridos a través de las biografías individuales, constituyen los elementos básicos a partir de los cuales se forman las percepciones y acciones ante la inestabilidad laboral.

Este argumento servirá de base para que posteriormente, en el análisis de datos, la estrategia se concentrara en averiguar qué acontecimientos vitales vividos por los trabajadores entrevistados de nuestra muestra, resultaban fundamentales para la constitución de sus percepciones y acciones ante la inestabilidad.

Así, durante la aplicación de la primer guía de entrevista (ver guía en anexo 2), se esperaba que al abordar con los entrevistados el tema de los salarios, el subtema de las interrupciones salariales jugara un papel destacado en sus vidas como inestables, inclusive al grado de poder considerar a dichas interrupciones, como acontecimientos vitales poderosamente constituyentes de las percepciones ante la inestabilidad. Pero no fue así.

En efecto, a lo largo de las entrevistas de la segunda y tercer ronda, fue haciéndose cada vez más notable que, cuando los trabajadores reflexionaban retrospectivamente respecto a su vida pasada, las interrupciones salariales no eran ubicadas en el marco de una situación que alterara en lo fundamental sus relaciones sociales o su vida en general. O dicho en otras palabras: se hizo claro que las interrupciones salariales nunca llegaron a provocar repentinamente, rupturas importantes en las relaciones sociales o en la vida de los trabajadores.

Incluso, las repentinas rupturas sociales, no se dieron ni siquiera en los inestables entrevistados que mostraron el más exacerbado rechazo a la inestabilidad laboral, que (como lo veremos más adelante) fueron los catalogados como expulsados del empleo protegido.

Por tanto, contra lo que se podría pensar comúnmente, las interrupciones salariales, con todas las consecuencias que conllevan para la familia del trabajador, no necesariamente son el centro de referencia fundamental de las situaciones de inestabilidad en los momentos en que los trabajadores inestables reflexionan retrospectivamente sobre sus salarios.

En vez de ello, la reflexión retrospectiva de los salarios en los inestables entrevistados, versó mucho más sobre las ganancias y pérdidas salariales verificadas en el pasa-

¹⁸³ Específicamente en el apartado 1.4.

do.¹⁸⁴ En suma, para los trabajadores inestables, *los acontecimientos vitales no eran las interrupciones en sus salarios, sino sus pérdidas.*¹⁸⁵

Así, conforme fueron avanzando nuestras indagaciones sobre los salarios, fue quedando cada vez más claro que las interrupciones salariales, en lugar de ser acontecimientos vitales para los trabajadores inestables, son parte normal de sus vidas. Esto debido en gran medida, a que las capacidades para controlar las interrupciones salariales, así como sus percepciones subjetivas¹⁸⁶ sobre las mismas, se encuentran de manera internalizada e implícita (en forma de conciencia y acciones prácticas) en sus vidas.¹⁸⁷

Por su parte, las pérdidas salariales tienen las características propias de los acontecimientos vitales, desde el momento en que contribuyen a formar sus percepciones explícitas sobre la inestabilidad laboral, porque son objeto de constante preocupación y reflexión explícita, ya sea que traten de prevenirlas, de evitarlas o de erradicarlas temporalmente.

Sin embargo, que las interrupciones salariales se encuentren de manera implícita en la conciencia de los entrevistados, y las pérdidas salariales estén más bien explícitamente a nivel de su conciencia discursiva, no quiere decir de ninguna manera que se hayan dejado de atender ambos en la presente investigación, sino todo lo contrario. Indica más bien que en la recopilación y el análisis de datos, tuvimos que tomar en cuenta dos estrategias diferenciadas para conocer mejor sobre cada cual: en cuanto a las pérdidas salariales, era más fácil cuestionar abiertamente a los entrevistados, mientras que en lo referente al control sobre las interrupciones salariales, era necesario indagar más indirectamente, a través de la reconstrucción y comparación de las múltiples situaciones de interrupción salarial,

¹⁸⁴ Ocurriendo con mucho más frecuencia en los inestables pérdidas que ganancias, como se mostrará más adelante en el apartado 5.2. Para referirnos a dichas pérdidas y ganancias en los salarios también les llamaremos más adelante altas y bajas, o ascensos y descensos salariales.

¹⁸⁵ Como consecuencia de ello, en lo subjetivo (es decir, a nivel de sus percepciones subjetivas), el tono general subyacente a su sentir en tales acontecimientos vitales, estaba dado por la presencia de una constante preocupación por evitar pérdidas salariales, al tiempo de ver repetidamente sus esperanzas fracasadas de mejorar sus salarios significativamente.

¹⁸⁶ Para evitar malentendidos o confusiones, a lo largo de toda la presente tesis, cuando aparezca la palabra percepciones, siempre será para referirnos a las percepciones subjetivas y no a las “percepciones salariales”. Para esto último más bien se emplean siempre en la tesis otros términos, como ingresos salariales, obtención de un salario, etcétera.

¹⁸⁷ Lo que desde nuestro punto de vista significa que el concepto de “control sobre las interrupciones salariales”, está ausente como noción de sentido común en todos nuestros entrevistados, lo que confirma que es una abstracción teórica, si bien útil para las reflexiones que nos proponemos desarrollar aquí.

ya que éstas forman parte de estructuras más profundas (más de lo inicialmente sospechado), en comparación con las pérdidas salariales.

De cualquier manera, en virtud de que tanto las interrupciones como las pérdidas salariales afectan a los trabajadores inestables, el objetivo principal del presente capítulo será conocer (a través del análisis comparativo entre trabajadores y estratos, y de la interpretación de momentos vitales que han vivido al respecto), el grado de control que los inestables tienen sobre dichas interrupciones y pérdidas salariales, en relación a las circunstancias sociomateriales en que ellos se encuentran inmersos.

A su vez, el conocimiento de dicho grado de control y de lo que posibilita a éste, nos permitirá dar un paso más para saber cómo se dan los procesos de aceptación/rechazo de la inestabilidad laboral, en función de lo que sucede en el aspecto salarial y en las relaciones sociales de los inestables.

1. *Los recursos ante las pérdidas salariales*

Junto al desempleo, una de las principales causas de la pobreza en México son los bajos salarios. A partir de la crisis de 1982, el Estado comienza a adoptar una serie de medidas de política económica que tienden a deteriorar los salarios. En particular, los salarios mínimos de los trabajadores de industria disminuyen su poder adquisitivo un 70% en los últimos 15 años.¹⁸⁸ Para los trabajadores entrevistados, el bajo nivel salarial representó un problema más importante que la inestabilidad laboral¹⁸⁹ por dos razones: en primer lugar, sus constantes bajos ingresos salariales los coloca *cotidianamente* en una difícil situación económica familiar, y en segundo, han aprendido a tener control sobre la duración de los momentos en que sus ingresos salariales se llegan a interrumpir. Además, la vivencia de interrupción de los ingresos salariales no es tan frecuente ni constante como la de los bajos salarios, y por tanto, los trabajadores definen retrospectivamente como buena o mala la salida de un empleo, no por la interrupción del salario en sí misma, sino según las circunstancias en que ésta se da y el nivel salarial del empleo obtenido posteriormente a cada salida de empleo que llegan a experimentar.

Por supuesto, ello no significa que la inestabilidad en el empleo sea algo que no llegue a afectar negativamente al trabajador, sino que los bajos ingresos monetarios y/o salariales, constituyen para los trabajadores un problema más estructural e insidioso que la inestabilidad laboral. En consecuencia, se analizó la interrupción de los ingresos salariales considerando también el nivel de los mismos (para lo cual se recurrió a la comparación entre los cuatro estratos obreros).

En realidad, el control que los trabajadores han aprendido a ejercer sobre la duración de la interrupción de sus salarios, fue algo que pudimos advertir sólo después de la sorpresa inicial de haber observado, en la mayoría de los entrevistados, múltiples y evidentes muestras de despreocupación ante su inestabilidad laboral. Sobre todo si se considera que al principio de la investigación, partimos del supuesto contrario.

Los trabajadores inestables de la industria manufacturera pueden llegar a tener cierto control sobre la interrupción de sus ingresos salariales y el nivel de los mis-

¹⁸⁸ Boletín de prensa No. 30 del grupo parlamentario del PRI, LVIII Legislatura, 28 de diciembre de 2000.

¹⁸⁹ Entendiendo aquí a la inestabilidad laboral en un sentido muy específico: como la interrupción de los ingresos salariales. Los entrevistados promedian un ingreso de 2 mínimos, sin considerar a quienes perciben el equivalente a 4 salarios mínimos. En el cuadro 8 de la página 220 anterior, se muestran los salarios percibidos por los entrevistados.

mos debido a: (1) la naturaleza del mercado de trabajo en el norte de la ZMCM, caracterizado por una alta rotación de los empleos precarios en el sector industrial¹⁹⁰ y un creciente número de empleos precarios en el sector servicios, principalmente trabajos por cuenta propia y pequeños negocios, sobre los cuales los inestables interesados en desempeñarlos pueden llegar a adquirir un amplio conocimiento, (2) el apoyo directo o indirecto de la familia, ya sea de algún miembro del hogar como proveedor económico secundario,¹⁹¹ o sencillamente de familiares dispuestos a brindar ayuda en especie o servicio, como por ejemplo, comidas, cuidado de los niños, un espacio para habitar, etc.; (3) sus características sociodemográficas; especialmente los trabajadores varones, los del estrato más alto, los nacidos en la misma ciudad de México, y los que poseen más alta escolaridad del grupo; (4) las indemnizaciones¹⁹² y/o liquidaciones,¹⁹³ cuando salen de empleos protegidos.

Si bien el mercado de trabajo industrial en Ecatepec y Gustavo A. Madero, en comparación con Azcapotzalco, se caracteriza por poseer una precariedad marcada por más bajos salarios, trabajos más descalificados, una fuerza de trabajo con más baja escolaridad y mayor rotación,¹⁹⁴ no obstante, existe cierto margen para que los trabajado-

¹⁹⁰ Según la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el sector manufacturero (Enestyc), del INEGI (1997, p. 217), aproximadamente un 10% del total nacional de trabajadores industriales son eventuales. Otros datos obtenidos a partir de dos Enestyc (Hernández Laos, E., 2000: 73), indican que la tasa promedio de rotación de personal manufacturero pasó de 2.8% en 1989 a 3.1% en 1995. Asimismo, según una muestra de contratos colectivos de trabajo analizada por Enrique De la Garza (cit. en Hernández, 2000: 157) en los años 1990-1994, las ramas industriales en que más se han dado los cambios en el número de trabajadores en plantilla fueron las de alimentos, química, tabacalera, metalúrgica, maderera, hulera y automotriz (ver cuadro 38 en Anexo 1).

¹⁹¹ Aun cuando en los hogares de los obreros entrevistados exista otro u otros perceptores de ingresos económicos, *el salario obtenido en la industria por el jefe de familia entrevistado, sigue siendo la principal fuente de sostenimiento económico familiar*, lo cual es confirmado por el hecho de que todos (excepto una trabajadora: María del Carmen, quien reconoce a su marido como principal proveedor del hogar) son explícitamente reconocidos como jefes proveedores de familia y la mayor parte de su vida laboral ha transcurrido en empleos de industria. El cuadro 11 (ver anexo 1), en sus columnas 2 a 5, muestra la mayor proporción de tiempo que los trabajadores han permanecido en empleos de industria, en comparación con sus empleos en otros sectores productivos. Se pueden ver también los cuadros 10 y 14 del mismo anexo, que indican la importancia de los empleos de industria en los trabajadores entrevistados.

¹⁹² La indemnización es la cuantía (equivalente a días por año o fracción), que se tiene que percibir cuando la baja del trabajador es involuntaria y la empresa lo despide por la causa que sea. Si el despido es improcedente, o por amortización del puesto de trabajo o por la regulación de empleo, así como cuando a la finalización de un contrato eventual el real Decreto que regula dicho contrato establezca indemnización a la finalización del mismo.

¹⁹³ La liquidación es el recibo que la empresa tiene que dar al trabajador cuando éste finaliza su relación laboral con la misma, y en la que deben figurar por lo tanto, las partes proporcionales de las cantidades de vencimiento superior al mes, así como los atrasos en salario y los adeudos.

¹⁹⁴ Pues los empleos protegidos son más numerosos en esta última demarcación, como puede verse en la primera fila de datos en gris del cuadro 7, que se muestra en el apartado 4.2 de la presente tesis

res puedan “amortiguar” los posibles impactos negativos de la interrupción o disminución de sus salarios.¹⁹⁵

Lo extendido de los trabajos informales en el norte de la ZMCM,¹⁹⁶ como los relacionados con pequeños negocios y los servicios personales realizados de manera esporádica (p.e. bolero, tragafuego, vendedor ambulante o semifijo, etc.), les facilita a los trabajadores de industria alternar con relativa facilidad entre el sector industrial y el sector servicios informal. De la misma manera, permite a otros miembros de los hogares de los obreros, principalmente a los adolescentes y al cónyuge, trabajar para contribuir al gasto familiar. Tales hallazgos conducen asimismo a matizar tanto la idea de que es fácil ingresar al sector informal (Berry, A. & Sabot, R., 1984; PREALC, 1978)), como la que sostiene lo contrario (Mazumdar, D., 1989; Turnharm and Eröcal, 1990; Humphrey, J., 1994), pues lo que se observó a partir de la experiencia laboral de los entrevistados en el norte de la ZMCM, es más bien la existencia de un gran número de nichos de empleo precarios que sirven de refugio, cuya ocupación es en unos casos fácil y en otros más difícil, dependiendo de la distancia de traslado al empleo, las redes sociales y la disposición a laborar en determinadas condiciones de trabajo.

Quienes cuentan con mayor apoyo de su familia de ascendencia y más amplia experiencia de movilidad *conciente* en el mercado de trabajo (que no necesariamente son los del estrato más alto), pueden controlar más fácilmente el tiempo de sus interrupciones salariales. Pero tal acción sólo es posible merced a las condiciones contextuales particulares en que estos dos recursos aparecen, así como a un aprendizaje paulatino y no exento de dificultades, (que incluye conflictos familiares) acerca de su aprovechamiento.

En breve, los problemas y tensiones experimentados por los trabajadores en la utilización de dichos recursos en el proceso de amortiguar los efectos negativos de la interrupción de sus ingresos, va contribuyendo a la formación de su inclinación a aceptar o a rechazar la inestabilidad.

¹⁹⁵ Incluso cuando dicho margen incluya la mala alimentación, el sobreesfuerzo físico u otros actos de riesgo para la salud del cuerpo.

¹⁹⁶ Para 1987 la Cámara Nacional de Comercio (CANACO, 1990), calcula en 95 mil los negocios de tipo informal en la vía pública y para 1989, tan sólo dos años más tarde ascendieron a 112 mil. En particular, los vendedores ambulantes cuadruplican su número en la década de los ochenta al pasar de 17 mil a 95 mil personas en el mismo periodo.

Como vimos en el marco teórico expuesto en la primer parte de la tesis,¹⁹⁷ varios estudios en el tema de las redes de apoyo familiar en México (Bazan, 1998, García & Oliveira, 1994, Cortés, 1991, González De la Rocha, 1987), han constatado que en los últimos años, los pobres se han enfrentado a mayores dificultades para hacer un uso provechoso de dichas redes. Y al respecto, los trabajadores aquí examinados no son la excepción en este sentido, ya que entre los mismos existen grandes diferencias en cuanto a sus capacidades y oportunidades para acceder a tales recursos. Podemos plantear por tanto que, en términos generales, los trabajadores aceptan o rechazan la inestabilidad laboral de acuerdo a estas diferencias.

Las diferencias en las capacidades y en las oportunidades, se forman ambas, según la relación que los trabajadores tienen con el empleo protegido, de manera que si los trabajadores han permanecido varios años en un empleo protegido, significa que tuvieron la oportunidad de independizarse con respecto de su familia de ascendencia y de prescindir, al menos durante el lapso de tiempo en que ocuparon el empleo protegido, de todo apoyo que la misma pudiera brindarle. Y por el contrario, si nunca han accedido a un empleo protegido, o sea, deambulan entre varios de protección mínima y/o de sobrevivencia, a la vez que han residido con su familia de ascendencia, es altamente probable que el trabajador recurra en momentos de interrupción de sus ingresos a los apoyos de su familia de ascendencia, o mejor dicho, precisamente porque reside con la misma, le es posible amortiguar los impactos negativos que la inestabilidad pudiera tener sobre la situación económica de su familia nuclear.

Sin embargo, más allá de la mera referencia a una función crucial, es menester reconocer la complejidad que subyace a los procesos que favorecen la formación de trabajadores que aceptan la inestabilidad laboral, y aquél por el cual se forman trabajadores que la rechazan.

Pero primero, para mostrar que la inestabilidad laboral se acepta o rechaza según el conocimiento del mercado de trabajo y los apoyos de la familia que se tengan, se ha recurrido al procedimiento de distribuir a los trabajadores en dos grupos, con los valores más extremos en estas variables, para compararlos. Por un lado, aquellos que conocen bien algún segmento del mercado de trabajo de la zona norte de la ZMCM, y además cuentan con el apoyo de su familia, (filas 1, 2 y 3 del cuadro

¹⁹⁷ Específicamente, en el segundo apartado del capítulo tres.

15) y por otrolado, los que carecen notablemente de estos dos elementos (filas 4 a 7 del cuadro 15).¹⁹⁸

CUADRO 15
TRABAJADORES CON VALORES EXTREMOS DE LOS DOS RECURSOS CRUCIALES ANTE LA INESTABILIDAD LABORAL

	conocimiento mercado de trabajo	apoyo de familia
	ALTO	ALTO
Primitivo	Multitud de trabajos intrínsecamente temporales	Préstamo de terreno
Cocoletzi	8 salidas voluntarias, 1 salida forzosa	De hermanas para inserción en empleo
Emmanuel	6 salidas voluntarias, 1 salida forzosa	Terreno heredado e hijos en negocio
	BAJO	BAJO
Tomás	3 Salidas forzosas	Ninguna
Lalo	3 Salidas forzosas	Ninguna
Jorge	2 Salidas forzosas y 1 opcional	Ninguna
Roberto	0 Salidas forzosas	Terreno heredado desde 1980

* Elaboración propia con base en el cuadro 1 (ver anexo 1) y la versión estenográfica de las entrevistas.

El solo hecho de ocupar varios empleos en el transcurso de la vida laboral, en sí mismo, no es suficiente para poder conocer bien un mercado de trabajo. Un trabajador puede tener varios empleos y sin embargo, no conocer bien el mercado de trabajo de la zona norte de la ZMCM, debido a que el acceso a los empleos se da como resultado de una urgencia, en donde se ingresa a un determinado empleo para sobrevivir, más que como resultado de una preferencia fundada en un conocimiento. Por lo tanto, lo que se toma en cuenta para que un trabajador sea clasificado en la primera sección de la primer columna, referente al conocimiento del mercado de trabajo, es: (a) las salidas concientes y voluntarias de un empleo; (b) el gusto que el trabajador toma por determinados aspectos de los empleos a los que puede realísticamente acceder, y en base a ello decide a cuál empleo ingresar.¹⁹⁹ O sea, existe en estos trabajadores la noción de un abanico de posibilidades de empleo. En cambio, en los trabajadores clasificados dentro de la segunda sección de la primera columna, la situación es la urgencia de la necesidad por sobrevivir.

¹⁹⁸ En el caso de las familias de éstos últimos, se puede decir más bien que ellos no desean el apoyo de la misma y, por lo tanto, no cuentan con éste.

¹⁹⁹ Concretamente, Cocoletzi y Emmanuel.

Entre los trabajadores que conocen poco del mercado de trabajo, tenemos dos clases de experiencias: los que habiendo permanecido largo tiempo en un empleo, de repente salen de éste e ingresan sucesiva y caóticamente a varios empleos empujados por la necesidad, y los trabajadores que gran parte de su vida laboral han permaneciendo en un mismo empleo. Estos trabajadores han roto casi todos los vínculos materiales con su familia de ascendencia. Veamos ahora algunas experiencias puntuales en torno a los motivos y contextos de las salidas voluntarias, es decir, de las acciones que subyacen a la aceptación de la inestabilidad laboral.

Durante casi toda su vida laboral –13 años–, Primitivo ha trabajado en empleos temporales como cargador de costales, un oficio de mucha fuerza física, hacia el cual siente cierta identificación y orgullo.

“...todos los que trabajamos ahí ya somos camellos, viejos, ya somos camellos de colmillo en el trabajo, para explicarme bien[...]muy pocas personas se adiestran a hacer ese trabajo porque es muy pesado. Hace tiempo se acercaron con nosotros unas personas que sin tener experiencia, nos pidieron permiso para trabajar y se los dimos, pero después de cargar dos o tres bultos –o a veces después de aguantar medio día– simplemente se van. Ahí solamente trabaja gente que sepa cargar”. (versión estenográfica de la 1er entrevista a Primitivo)

La costumbre de estar siempre físicamente activo ha sido tan fuerte, que durante mucho tiempo Primitivo nunca pensó en cambiar de trabajo.²⁰⁰

Por su parte, cuando a Cocoltzi se le preguntó a qué creía que se debían sus salidas de empleo, si a él mismo o a circunstancias ajenas, de inmediato contestó que casi siempre se ha salido por su propia voluntad porque le gustan los trabajos estimulantes, en donde se pueda aprender y ganar un mejor salario. Igualmente, Emmanuel manifestó haber siempre salido de sus trabajos por voluntad propia para buscar una mejor vida. En últimas fechas se ha sentido a gusto trabajando en pastelerías, aunque en ocasiones abandona este oficio y se dedica al negocio que suele atender su hijo mayor.

Si bien estos trabajadores han experimentado algunas salidas de empleo forzosas, la mayoría han sido opción de ellos mismos. Primitivo, Emmanuel y Cocoltzi, han aceptado con cierta facilidad la inestabilidad laboral, ya sea porque conocen determinado segmento del mercado de trabajo, tienen conocidos que les pueden asegurar la inserción a un empleo en el momento en que lo necesitan, y/o porque

²⁰⁰ Sólo últimamente debido a que, por lo duro del trabajo, ha envejecido prematuramente y piensa en su futuro.

desean desarrollarse en cierto campo de actividades. Si Primitivo no sintiera cierto orgullo de cargador, Emmanuel cesara de buscar algo que le guste, o Cocoltzi renunciara a sus pretensiones de inserción y ascenso en un empleo protegido, podríamos decir que serían mucho menores las posibilidades de que ellos fueran inestables. En los casos de estos tres trabajadores, podemos observar que la combinación de ciertas preferencias personales y circunstancias, ha paulatinamente coadyuvado a la adquisición de un amplio conocimiento del mercado de trabajo, en base al cual pueden tolerar con relativa facilidad la inestabilidad laboral.

Pero además de las mencionadas, existen otras preferencias y circunstancias, relacionadas con sus respectivas familias, que los ha dirigido hacia la aceptación de la inestabilidad laboral. En efecto, los apoyos que han recibido de sus respectivas familias son tanto o más importantes que las relaciones y/o el conocimiento que han adquirido del mercado de trabajo. Los apoyos familiares más importantes son de dos formas: con cuartos o terrenos para vivir y con la participación económica de algún miembro del hogar. En cuanto al primer apoyo, los trabajadores, salvo Cocoltzi, –quien tiene casa propia–, han heredado los terrenos donde viven ahorrándose así, los costos de la renta de vivienda. Las herencias en forma de terreno o los prestamos de un lugar donde vivir, no es un apoyo menor, pues las rentas de vivienda forman parte importante de los gastos de los trabajadores de industria. La importancia de la herencia o prestamos de vivienda o terreno para la existencia de la inestabilidad laboral, se torna más clara si se observa la fuerte asociación que existe entre la forma de coresidencia con parientes y la inestabilidad laboral.

En el cuadro 16 se anotan los periodos de estabilidad y de inestabilidad que cada trabajador ha tenido en el total del curso de su vida laboral,²⁰¹ así como la forma de coresidencia que tuvieron con sus parientes durante cada uno de estos periodos y las inconformidades con respecto a la forma de coresidencia que han experimentado.

²⁰¹ Entendiendo por periodo de estabilidad la permanencia en un empleo por más cinco años, y por periodo de inestabilidad, la permanencia en un empleo por menos de cinco años. Cabe aclarar que algunos considerados a lo largo de la tesis como inestables (específicamente Alejandro, Lidia, Rafael, y Lalo), han pasado también por ocasionales periodos de estabilidad.

CUADRO 16. CORRESIDENCIA CON PARIENTES E INCONFORMIDADES

Trabajador	En periodo de estabilidad	En periodo de inestabilidad	Inconformidades por forma de residencia	Circunstancia sociomaterial
Alejandro	Extensa		No hay	
		Extensa	Pena y vergüenza	
Marceliano		Nuclear		Pobreza
Lidia		Nuclear		Ayuda a cónyuge
		Extensa		Divorciada
	Nuclear		No hay	
Jorge	Nuclear		No hay	
Emmanuel		Extensa	No hay	
Rafael	Nuclear		No hay	
		Nuclear		Activ. delictivas
José Luis	Nuclear		No hay	
Lalo	Nuclear		No hay	
		Nuclear	Incomodidad	
Víctor		Extensa	No hay	
Ma. Carmen		Extensa		Ayuda a cónyuge
Ma. Luz		Nuclear		Pobreza
Ma. Alberta	Madre divorc.			Divorciada
Roberto	Nuclear		No hay	
Primitivo		Extensa	No hay	
Angel	Nuclear		No hay	
Tomás	Nuclear		No hay	
		Nuclear		Problem. econ.
Cocoletzi		Nuclear		Problem. Econ.
Totales	Nuclear : 8 Extensa: 1	Nuclear: 7 Extensa: 6		

Si traemos a colación la influencia que ejerce la construcción social trabajador/jefe proveedor, en su calidad de orden social deseable, sobre los posicionamientos socio-culturales y socioeconómicos de los 17 trabajadores de la muestra, dicha influencia se puede ver en las diferentes percepciones y circunstancias sociomateriales de los trabajadores, según se ubiquen en alguna de las cuatro posibles relaciones entre periodos de estabilidad/inestabilidad y residencia con familia nuclear/extensa. Veamos a continuación cada una de estas cuatro posibles combinaciones:

La relación entre inestabilidad y residencia con la familia extensa. La conformidad o situación obligada en la que viven los trabajadores que siendo inestables, viven a la vez con su familia de ascendencia²⁰² o la de su cónyuge, se puede observar en la cuarta columna, donde de los 6 trabajadores que han llegado a vivir con la familia extensa (con padres, hermanos, cuñadas y/o sobrinos) al mismo tiempo de ser inestables, 3 carecen de inconformidades, uno siente pena y vergüenza, y en los otros dos casos son mujeres (una divorciada y otra que trabaja para ayudar a su cónyuge).

- 1) En los tres trabajadores conformes de vivir con la familia extensa en periodos de inestabilidad (Emmanuel, Víctor y Primitivo), no sienten motivo alguno de preocupación por este hecho, debido principalmente a que tienen establecidas determinadas relaciones de reciprocidad con sus padres, hermanos y/o cuñados. Incluso, se hasta puede decir que en ocasiones son intencionadamente inestables, es decir, entran y salen de empleos, precisamente porque cuentan con el “colchón” amortiguador de los apoyos de la familia extensa o de ascendencia con la que viven en momentos de inestabilidad. En suma, entre inestabilidad y familia extensa hay una relación de complementariedad.
- 2) El trabajador que siente pena y vergüenza por vivir con su familia extensa a la vez de ser inestable, tiene dichas tensiones o preocupaciones precisamente porque rompió las relaciones de reciprocidad que tenía establecidas con su familia de ascendencia, ya que cuando ocupaba su empleo protegido,²⁰³ financiaba a ésta algunos gastos que posteriormente, al ser expulsado de dicho empleo, no pudo seguir sosteniendo, por lo que más concretamente, dicha pena y vergüenza se derivan de sentirse un “mantenido” por la misma, o un abusivo por trasladarle a dicha familia, ciertas cargas referentes al cuidado y alimentación de sus hijos que en el fondo le corresponden a él. En resumidas cuentas, este trabajador confirma que el hecho de haber tenido un empleo protegido en el pasado, le dificulta establecer una complementariedad entre su inestabilidad y la residencia (de él y de su familia nuclear) con la familia extensa.
- 3) Las otras dos trabajadores inestables mujeres, tienen en realidad una gran conformidad por el hecho de poder trabajar esporádicamente, a la vez de ser

²⁰² Para efectos de los análisis del cuadro 16, nos referiremos indistintamente a la familia no nuclear del trabajador como familia de ascendencia o extensa.

²⁰³ De hecho, como se irá viendo a lo largo de los siguientes capítulos de la tesis, esta diferencia entre el ocupar un empleo protegido, entre el no ocuparlo y el no ocuparlo nunca, resulta ser muy importante para caracterizar al conjunto de los trabajadores inestables de industria en la ZMCM. Sin embargo, también se consideran otras diferencias importantes, como el estrato y nivel económico, el género, el número y edad de los hijos, entre varias otras.

apoyadas por la familia de ascendencia. En la divorciada, sus padres con quienes ha vivido le facilitan el cuidado de sus hijos mientras trabaja, y en la otra, siente que al trabajar esporádicamente, le ayuda a su marido a la vez que el vivir con sus suegros les aligera a ella y a su esposo los problemas económicos que se derivan de la inestabilidad de ella y del desempleo periódico de su marido. Estos dos casos, refuerzan que la inestabilidad y la residencia con la familia de ascendencia son complementarios, siempre y cuando, en primer lugar, la inestabilidad les permita establecer relaciones de reciprocidad con su familias de ascendencia y en segundo lugar, no hayan tenido un empleo protegido en el pasado, como en el caso de Alejandro.

La relación entre inestabilidad y residencia con la familia nuclear. De los 7 casos que tenemos en este sentido, prácticamente ni un trabajador carece de inconformidades, sea por la residencia con su familia nuclear y/o por las apremiantes circunstancias a que los orillan las urgencias económicas.

- 1) En el único caso en donde hubo expresión de inconformidad por vivir con la familia nuclear, fue en un trabajador del primer estrato que había, en el pasado relativamente reciente, sido expulsado de un empleo protegido, es decir, más cercano a los sectores medios que a los populares. Desde que dicho trabajador, llamado Eduardo, devino en inestable, optó por pasar el mayor tiempo de no trabajo de que disponía con su familia nuclear. Sin embargo, fuera de realizar actividades de reparación a su hogar, no encontraba encaje con su familia nuclear, que tenía ya sus propias actividades y formas de convivencia. De aquí que expresara sentirse incómodo viviendo con la misma. Por supuesto, tal sentimiento no existía cuando Eduardo ocupaba su empleo protegido, momento en el que tenía sus propios ritmos de interacción y formas de convivencia con su esposa e hijos. Para Eduardo, como para los otros seis casos que veremos a continuación, *la inestabilidad y la residencia con la familia nuclear no son compatibles*, no sólo por las incomodidades que conlleva el pasar más tiempo con su familia nuclear y no poder encajar en la misma, (cosa por cierto, a la que no se atreven y no dudan de evitar los trabajadores más cercanos a los sectores populares o pertenecientes a los mismos) sino por las circunstancias a que les orillan las urgencias económicas.
- 2) Los demás seis trabajadores inestables que viven con su familia nuclear, se ven sometidos a fuertes urgencias económicas que los orillan inclusive, a realizar actos delictivos (Rafael), pero lo más común es que vivan en la pobreza, como Marceliano y Ma. De la Luz, dos de los trabajadores más pobres, del cuarto estrato, y que carecen de servicios básicos como agua, piso de concreto, vivienda propia, seguro social médico, entre

otras cosas. También es común encontrar en las familias nucleares que residen con los proveedores inestables, la presencia de conflictos originados en los problemas económicos (Tomás, Cocoléti, y también Ma. De la Luz). Otro caso que también puede considerarse como de urgencia económica, es el de Lidia, que vivía con su familia nuclear y trabajaba esporádicamente porque ayudaba con los gastos del hogar a su marido, pero podía trabajar porque viviendo cerca de su mamá, pudo dejar a su hija única con ella mientras trabajaba. Posteriormente, las urgencias económicas, añadidas a otros problemas con su marido, precipitaron el divorcio. Todos estos casos confirman sólidamente, que entre la inestabilidad y la familia nuclear, no pueden existir relaciones de complementariedad, inclusive, son contrapuestos, y cuando se los procura equivocadamente conciliar, se corre el real riesgo de exacerbar los problemas económicos y caer en una condición más pobre, o sea, hacia el estrato más bajo.

La relación entre estabilidad y residencia con la familia nuclear. Estos son de hecho, los trabajadores más próximos al ideal de la construcción social trabajador/jefe proveedor. Aquí tenemos en total 8 casos (pues se excluye de ellos a una madre divorciada que vive sola con sus hijos). Los 8 trabajadores, 7 de ellos varones y 1 mujer, carecen de inconformidades respecto del hecho de haber residido y/o residir en sus momentos de estabilidad, con su propia familia nuclear.

- 1) La mujer, llamada Lidia, que en el pasado vivía en la inestabilidad laboral, ahora es estable. Y aunque Lidia no se encuentra en un empleo protegido, pudo conseguir su casa a crédito y vive en ella con sus hijos y su nueva pareja. De los 17 trabajadores, el de Lidia es el único caso en que comparte las decisiones más importantes en cuanto a gastos del hogar con su marido, y hasta algunas de dichas decisiones las toma ella, pues aparte de que los hijos son suyos y no de él, adquirió con su esfuerzo la gran mayoría de los bienes en su casa y aporta más de la mitad de los gastos económicos del hogar. Y el que su pareja esté de acuerdo en que ella participe significativamente de las decisiones más importantes en el hogar, es fundamental para que Lidia desee seguir viviendo con su familia nuclear. Lidia ha podido recrear y más importante aún, hacer compatibles la estabilidad laboral y la residencia con su familia nuclear.
- 2) De los otros 7 trabajadores, varones todos, 4 ocupan un empleo protegido (que de hecho es el total de trabajadores estables en empleo protegido que hay en la muestra) y los otros 3 (Rafael, Eduardo y Tomás) hoy son expulsados del empleo protegido, pero refirieron que cuando

ocupaban éste recordaban no haber tenido ningún inconveniente de ser estables y vivir con su familia nuclear; por el contrario, en varias ocasiones en las entrevistas expresaban la satisfacción que sentían de hacer su propia familia, de vivir lejos de la familia de ascendencia y seguir su propio camino como adultos. La estabilidad en el trabajo y la formación de una familia nuclear, son pilares fundamentales de la construcción social de trabajador/jefe proveedor, las dos condiciones complementarias debido a las cuales los trabajadores que ahora ocupan un empleo protegido se sienten satisfechos, y que los expulsados del empleo protegido, desde el momento de convertirse en inestables vagando de empleo en empleo (precarios y de protección mínima), desean fervientemente poder volver a restaurar en el futuro. La estabilidad laboral y la residencia con la familia nuclear, constituyen las condiciones más óptimas para apuntalar mejor el orden social deseable que representa la construcción social trabajador/jefe proveedor.

La relación entre estabilidad y residencia con la familia extensa. En el único caso que hubo en este sentido, el de Alejandro, no existió ningún inconveniente por residir con su familia de ascendencia.

- 1) Alejandro llegó a sentir cierto orgullo de financiar parcialmente los gastos de sus padres y hermanos (después, cuando devino en inestable, él y su familia nuclear se mudarían a la casa de sus suegros); es decir, Alejandro en realidad compartía con su padre el ser el segundo jefe proveedor económico de la familia extensa, pues como hermano mayor, papel muy importante para él al interior de su familia extensa, expresó sentirse responsable de encabezar el ejemplo de lo que deberían de ser y hacer en el futuro sus hermanos menores. Evidentemente, este es un caso *sui generis* en el sentido de que cuando ocupaba su empleo protegido, en lugar de formar su propia familia nuclear e independizarse de su familia de ascendencia, quiso pasar inmediatamente del papel de hijo y un hermano más, a *ser el hermano mayor que compartía con su padre el rol de jefe proveedor de la familia extensa*. Esto, al mismo tiempo que su propia familia nuclear se absorbía en la vida cotidiana de la familia extensa. Probablemente, cuando devino en inestable, quiso repetir esta misma experiencia en la casa de sus suegros, cosa que fracasó con el negocio que intentó emprender con la indemnización que le dieron cuando fue expulsado de su empleo protegido, y que posteriormente se volvería imposible dado el bajo salario que obtiene en los empleos de protección mínima y de los empleos de sobrevivencia por los que ha deambulado en el pasado relativamente reciente. Alejandro es la excepción que confirma

la regla, pues es de los 11 trabajadores en total que alguna vez en su vida han ocupado un empleo protegido o siguen ocupándolo, el único que ha ido en contra de la concepción dominante de ser estable en empleo protegido, y a la vez independizarse de su familia de ascendencia al residir exclusivamente con su propia familia nuclear. De cualquier manera, el caso de Alejandro nos deja ver la fuerza que puede llegar a tener la familia extensa como forma de integración alternativa de los trabajadores estables a la sociedad.

En resumidas cuentas, los trabajadores que viven más *conformes* son los que, o bien tienen un empleo protegido estable y al mismo tiempo viven con su propia familia nuclear (pilares fundamentales de la construcción social trabajador/jefe proveedor), o son inestables y a la vez viven sin grandes problemas, junto con su familia nuclear, con su familia de ascendencia.

Y por su parte, los trabajadores más *inconformes* son los que **no** habiendo logrado consolidarse en ninguno de los dos anteriores arreglos laboral/familiares, arriban a otras formas de integración social alternativas (trabajadores que viven con su familia de ascendencia a la vez que se desresponsabilizan de su familia nuclear, madres divorciadas con hijos, trabajadores que comparten con su padre el rol de jefes proveedores de la familia de ascendencia, entre otras), o se encuentran en franco proceso de desintegración social, y por tanto ven rotos o deteriorados sus vínculos tanto con la familia nuclear como con la de ascendencia.

En los trabajadores de éste último grupo, el de los inconformes por la forma de residencia que tienen con sus parientes, existe una sensación de mayor padecimiento e intranquilidad por no situarse como trabajadores estables y residiendo con familia nuclear, o como inestables y residiendo con su familia de ascendencia. Dicho padecimiento se experimenta desde tres tipos de situaciones diferentes:

- a) Desde la situación de *expulsión del empleo protegido*. En que el padecimiento del trabajador se deriva de no poder volver a ser estables (con un empleo protegido) y vivir tranquilos con su familia de procreación siendo estables (siempre y cuando sea un empleo protegido), al tiempo de conservar su dignidad de no pedir ninguna clase de ayuda a sus respectivas familias de ascendencia.
- b) Desde la situación de *exacerbada pobreza económica*. Los trabajadores más pobres padecen de no poder contar con su familia de ascendencia para que los apoye con vivienda. Y simultáneamente, el mercado de trabajo les impone barreras formidables para el acceso a un empleo protegido.

-
- c) Desde situaciones de las *trabajadoras mujeres solas que son madres*. En el caso de las mujeres trabajadoras de este grupo, el padecimiento de residir exclusivamente con la familia de procreación y al mismo tiempo ser inestable, se vive sobre todo cuando la trabajadora se encuentra separada o divorciada de su pareja, ya que se recarga sobre ella las responsabilidades de madre y proveedora única de su hogar.

Estas tres situaciones, en las cuales los trabajadores inestables que viven exclusivamente con su familia nuclear, padecen las consecuencias económicas negativas, de no poder residir *ni contar* con los apoyos de su familia de ascendencia, fundamentan nuestra afirmación inicial de que para los trabajadores inestables, *los apoyos de la familia de ascendencia* representa, (junto con el *conocimiento del mercado de trabajo*)²⁰⁴ otro importante medio de control de las problemáticas que se derivan de la inestabilidad laboral relacionadas con el salario, y más específicamente, con su interrupción. Pero más allá de una simple combinación de valores de dos variables y sus resultados (a mayor conocimiento del mercado de trabajo y mayores apoyos de familia, mayor control de la inestabilidad laboral y mayor aceptación de la misma), el análisis contextual de dichas variables ayuda a comprender mejor los procesos a través de los cuales se va formando en los trabajadores la inclinación a rechazar o a aceptar la inestabilidad laboral.

Concretamente, con base en todo lo anterior, vale la pena concluir en términos parciales lo siguiente:

Los trabajadores expulsados de un empleo protegido son, de todos los inestables estudiados, los que más bajo control tienen sobre la interrupción y disminución de sus ingresos salariales, y por ende, los que más padecen y rechazan la inestabilidad laboral.

Sin embargo, retomando la premisa teórica de que los trabajadores tienen siempre un relativo control sobre la producción de su propia situación, conviene señalar que el bajo control de los expulsados de un empleo protegido sobre la interrupción de sus salarios, no puede atribuirse total ni exclusivamente a factores ajenos a ellos (p.e. a la situación económica de las empresas, de la industria o del país), como comúnmente estos trabajadores lo suelen hacer.

²⁰⁴ Por su parte, la importancia de este segundo recurso, el del conocimiento que posee el trabajador del mercado de trabajo, se fundamentó previamente en las reflexiones que preceden a la presentación del cuadro 16. En el cuadro 16 se escogieron sólo los casos extremos en las variables aludidas con el fin de resaltar los efectos de los valores extremos. La distinción entre conocimiento de mercado de trabajo y apoyo de familia es analítica, pues en la realidad se mezclan en diferentes grados.

Esto nos conduce al asunto de hasta qué punto y cómo los inestables expulsados de un empleo protegido, participan en la producción de sus propias circunstancias (sin que en ello caigamos en el extremo de una explicación utilitarista o individualista, que atribuye predominantemente a las preferencias y actos de los trabajadores mismos, la causa de su situación).

A nuestro juicio, el peso mayor de la explicación sobre la participación de los inestables expulsados del empleo protegido en la generación de su propia situación, recae sobre lo que viven y hacen antes de ser inestables, durante su estancia en el empleo protegido, más específicamente, lo que hacen y perciben en relación a los dos recursos antes aludidos.

Si bien por un lado la estancia en un empleo protegido permite al trabajador independizarse de su familia de ascendencia y lograr vivir exclusivamente con su familia de procreación (como lo indican las normas predominantes a nivel ideológico en nuestra sociedad), por el otro lado, tal lógica de acción tiende a formar en el trabajador, para con su familia de ascendencia, un sentido de orgullo en base al cual elimina en un grado importante, la posibilidad de recurrir al apoyo de su familia de ascendencia en momentos de urgencia económica, como lo es los momentos de inestabilidad laboral o interrupciones de su salario.

En la eliminación, por parte del propio trabajador, de los apoyos que pudiera recibir de su familia de ascendencia, cabe mencionar también, además de dicho orgullo que lo desconecta (en este sentido) de su familia de ascendencia, a su desconexión respecto de los mercados de trabajo, lo cual se debe a que su atención se concentra en los posibles progresos que pudiera hacer al interior del empleo protegido que ocupa, específicamente, en la movilidad ascendente en los mercados internos de la empresa donde trabaja,²⁰⁵ al tiempo de subestimar la ayuda que en momentos de desempleo, le pudiera brindar el conocer los mercados de trabajo alternativos en los que pudiera emplearse, disminuyendo así sus

²⁰⁵ Como veremos más adelante, no es de subestimarse la elevación del nivel de vida que los trabajadores logran obtener por esta vía, cuando ocupan un empleo protegido. Sin embargo, tampoco deben perderse de vista la importancia de los dos recursos aludidos. Por otro lado, sin duda, entre la desaparición de los empleos protegidos en la industria y la formación de familias ampliadas, existe una mayor cuota de trasferencia indirecta de valor de ésta segunda hacia la primera.

oportunidades para insertarse a otro empleo en caso de urgencia económica derivada de su situación de desempleo o inestabilidad.

La situación del expulsado de un empleo protegido empeora cuando el trabajador tiene hijos pequeños, y por lo tanto, ni estos ni la o el cónyuge, pueden ayudar a la economía del hogar a través de un trabajo que proporcione ingresos extras. Para los demás trabajadores, más acostumbrados y adaptados a la inestabilidad laboral, los problemas económicos derivados de las interrupciones en el salario, son comparativamente mucho menores.

Para éstos últimos trabajadores (es decir, los acostumbrados y adaptados a la inestabilidad laboral), los problemas de las interrupciones en sus salarios, son comparativamente menores debido a que tienen un relativo control sobre el tiempo que dura dicha interrupción (no más de 15 días, en los casos más extremos). Para estos trabajadores, la duración de las interrupciones en su salario es reducida con relativa facilidad a su mínima expresión (un día a tres), y por tanto, no existen problemas en este sentido debido a que sencillamente las previenen y no se presentan, al menos con la frecuencia con que pudiera pensarse. Su mayor problema es, en cambio, el bajo nivel promedio de sus salarios y sus eventuales pérdidas.

Para los trabajadores expulsados de un empleo protegido, la principal forma de movilidad laboral por la que logran acortar los periodos en los que se interrumpen sus salarios —el único ingreso monetario de ellos y sus familias, pero que no por ello las preocupaciones en éstas disminuyen, sino por el contrario—²⁰⁶, es el trabajo por cuenta propia.²⁰⁷ En cambio, los trabajadores acostumbrados a la inestabilidad, en los momentos económicamente difíciles recurren a la familia de ascendencia para obtener bienes o servicios que amortiguan su situación de urgencia económica.

La diferencia en el uso de recursos alternativos entre ambos tipos de trabajadores, (los expulsados de un empleo protegido y los acostumbrados a la inestabilidad), se explica por la relación que establecen con sus familias de ascendencia.

²⁰⁶ Para más respecto de este tema, puede consultarse el apartado 1 y 3 del capítulo ocho, en donde en este último apartado se citan los casos de Tomás y Alejandro.

²⁰⁷ Véanse las actividades en servicios de Alejandro, Eduardo y Cocoltzi en cuadro 18, del anexo 1, que tienen los valores más altos con 5, 6 y 7 trabajos por cuenta propia respectivamente. La única excepción del grupo es Gerardo, que fue expulsado de un trabajo protegido y nunca ha trabajado por cuenta propia (a no ser que se haya dedicado a actividades flagrantemente ilegales, como asaltar o robar, lo que es difícil de comprobar).

Mientras que los expulsados del empleo protegido, una vez que en el pasado formaron su propia familia nuclear y lograron conseguir un empleo protegido, pudiendo independizarse de su familia de ascendencia y construyendo orgullosamente una imagen de “trabajadores capaces”, en el momento de ser expulsados del empleo protegido, se niegan a pedir apoyo familiar porque consideran que resulta un acto indigno. En cambio, los trabajadores acostumbrados a la inestabilidad, aun cuando han formado su familia nuclear, no han tenido la oportunidad de construir un orgullo e imagen personal en base al trabajo y por lo tanto, ocasionalmente, en momentos económicamente difíciles, no ven inconveniente alguno en pedir auxilio a sus familias de ascendencia. Además, se acostumbran desde más jóvenes a recurrir a su familia (hermanos y padres) para pedir apoyos económicos en momentos difíciles.

Que los trabajadores expulsados de un empleo protegido recurran con frecuencia al trabajo por cuenta propia, no significa que este sea de fácil acceso, sino que es una opción más viable que el recurrir a la familia de ascendencia, y ello mientras encuentran la oportunidad de insertarse en un empleo. Para este grupo, el trabajo por cuenta propia es en calidad de “por mientras”, pues se resisten a perder el status que han ganado en los empleos protegidos. En contraste, para los jóvenes inestables y los trabajadores en sobrevivencia, conseguir un empleo de industria es menos prioritario.

Para los trabajadores en situaciones de sobrevivencia y los inestables con poco o nulo contacto con los empleos protegidos, las salidas de empleo no constituyen una situación que ellos perciban como de riesgo, debido a que han aprendido a insertarse con relativa facilidad en empleos con precarias condiciones de trabajo y bajos salarios. En las entrevistas ninguno de ellos expresó haber experimentado periodos de desempleo mayores a 15 días. Los trabajadores en sobrevivencia suelen ocupar trabajos más precarios en comparación con los inestables que tienen poco o nulo contacto con el empleo protegido, quienes además, cuentan de manera más clara con diversos apoyos de su familia de ascendencia. En marcado contraste con estos últimos, para los expulsados del empleo protegido, las salidas de empleo son percibidas como situaciones de peligro, e inclusive, de fracaso. Independientemente de que el acto inmediato de separación de un empleo protegido se dé o no con alguna dosis de trauma, es decir, con experiencias desagradables y que provocan malestar (como los reclamos, maltratos, peleas, discusiones, violencia, etc., con los jefes o compañeros), existe una dificultad real para volver a ingresar a un empleo protegido, inclusive, para los trabajadores del primer estrato obrero, el económicamente más próspero. Es a partir del darse cuenta de dicha dificultad, que los trabajadores expulsados del empleo protegido padecen las salidas de empleo como algo negativo.

En todos los trabajadores entrevistados que habían sido expulsados de un empleo protegido, se encontró que vivieron largos lapsos de tiempo (durante los cuales los ingresos monetarios provenían exclusivamente de trabajos por cuenta propia) buscando volver a insertarse en un empleo protegido, y no logrando encontrarlo, se resignaban finalmente a ingresar a uno mal pagado y desagradable. En la muestra no incluimos trabajadores expulsados de un empleo protegido mayores a 50 años, pero cabe suponer que la edad, a pesar de la experiencia laboral acumulada, les impide volver a insertarse en un empleo protegido, viéndose orillados a vivir de pensiones refugiados en sus casas o dedicarse a un trabajo por cuenta propia. En lo que atañe a los expulsados del empleo protegido, puede decirse en general, que el trabajo por cuenta propia es su principal alternativa de sobrevivencia, pero es una alternativa ante la cual se encuentran insatisfechos y les cuesta aceptarla, sobre todo cuando comienzan a vivirla.

En lo que toca a las mujeres trabajadoras entrevistadas, se encontró que la interrupción de los ingresos es más frecuente que en los varones. Es sabido que en nuestro país los empleos a tiempo parcial y temporales, han tendido cada vez más a ser ocupados por jóvenes y mujeres, quienes combinan sus responsabilidades laborales con las familiares y/o los estudios (García y Oliveira, 1998). En comparación con los varones, las mujeres obreras experimentan una mayor interrupción en sus ingresos, en virtud de que en las familias mexicanas, está fuertemente arraigada la concepción y la costumbre de que la responsabilidad de la provisión del hogar recae principalmente en el varón, por lo que el ingreso salarial de la trabajadora se considera como un apoyo al del marido, pues lo principal son los hijos y la relación matrimonial (Oliveira, 1998:115), y por tanto, la sanción moral por el privilegiar otras cosas por encima de ello es menor que si fuera el varón el que la comete. Con frecuencia esta situación de desigualdad de género se traslada, en su forma general, al ámbito del trabajo a través de la activación del mecanismo que Charles Tilly (2000: 72, 181-202) llama *emulación*, propiciando diversas clases de abusos por parte de los empleadores y colocando a las mujeres trabajadoras de industria en peores condiciones de trabajo que sus homólogos varones.²⁰⁸

En los trabajadores inestables varones la interrupción de los ingresos es algo enérgica y eficazmente rechazado, y la resistencia es mayor cuando dicha interrupción

²⁰⁸ Sin duda alguna, en las obreras las tareas del hogar y el cuidado de los hijos imprimen un sello muy particular a su inestabilidad laboral, y por ende, las resistencias, ambiciones, logros, frustraciones, condiciones de trabajo, etc., se encuentran notablemente marcadas por dichas actividades. En cambio, en los hombres la inestabilidad obedece a motivos más variados. En lugar de dedicar un apartado particular a las mujeres inestables, optamos por exponer según la oportunidad de los temas que se presentan a lo largo de la tesis, las diferentes facetas de su vida familiar y laboral.

amenaza con prolongarse varias semanas.²⁰⁹ Cuando los trabajadores entrevistados salían de un empleo, casi todos lograban insertarse inmediatamente a otro o en su defecto, lograban conseguir un trabajo para realizar en casa y/o uno por su cuenta. Asimismo, quienes desarrollaron los esfuerzos más explícitos para luchar (muchas veces en vano durante varios años) contra la propia situación de inestabilidad laboral, fueron los trabajadores que habían sido previamente expulsados de un empleo protegido. La inestabilidad laboral es definida por estos trabajadores como una situación de urgencia, a causa de que perdieron los privilegios inherentes al empleo protegido y vagan entre varios empleos de protección mínima. En cambio, para los demás trabajadores la inestabilidad formaba parte integral de su vida o era fácilmente asimilada, y el ingresar a un empleo con menor salario o peores condiciones de trabajo que los anteriores, no llegaba a ser motivo de una significativa inconformidad con la propia situación laboral.²¹⁰

Los expulsados del empleo protegido resienten la inestabilidad laboral de manera más negativa e intensa que los demás, principalmente por sentir el status perdido al verse orillados a recurrir a trabajos por cuenta propia y trabajos asalariados precarios, considerados indignos por la mala paga, la ausencia de buenas prestaciones y las pésimas condiciones de trabajo (como la suciedad, el desorden de las instalaciones, el trato de los jefes, entre otras cosas). En cierta manera, su inestabilidad laboral, el andar cambiando entre trabajos precarios, es expresión de su inconformidad y resentimiento ante la degradación experimentada. No obstante, consideran como un acto peor permanecer en un solo empleo precario sin intentar siquiera probar suerte cambiando de empleo. Aunque las posibilidades de volver a encontrar un empleo protegido sean mínimas, se tornan deliberadamente inestables porque, como se dice coloquialmente, “la esperanza muere al último”. Y *al último* significa cuando la degradación se haya procesado y revestido de nuevas ideas y justificaciones al cabo de uno o dos años.²¹¹

²⁰⁹ Lo cual se padece de manera más exacerbada en el caso de quienes salen involuntaria e inesperadamente de su trabajo, y en los días posteriores buscan un empleo similar, pero no tienen información para su localización en el mercado de trabajo.

²¹⁰ Cabe mencionar que la urgencia por combatir la propia situación de inestabilidad laboral propicia la formación de estrategias que son emprendidas con una importante dosis de reflexividad. Esto es significativo debido a que el grado de discursividad desarrollado por los trabajadores durante las entrevistas, es en sí mismo un indicador de combate contra la inestabilidad. En este sentido, quienes casi no se ocuparon de hablar de la inestabilidad laboral es porque tienden más a percibirla como una condición natural de sus vidas.

²¹¹ Dada la importancia de las resistencias de los trabajadores expulsados de un empleo protegido, le dedicaremos a este tipo de trabajador una mayor atención más adelante en el capítulo 7 .

2. Las constricciones y oportunidades de movilidad entre estratos

En el presente apartado se defiende a la inestabilidad laboral y las resistencias a ella asociadas, como un objeto de estudio por derecho propio, es decir, diferente al desempleo, y por lo tanto, merecedora de una aproximación analítica distintiva, cuyo centro deben de ser las pérdidas salariales. Asimismo, se estudiarán las formas concretas de la manifestación de las resistencias de los inestables, ante las pérdidas salariales en los diferentes estratos obreros.

Los datos obtenidos en las entrevistas confirmaron que para todos los trabajadores, el centro de las preocupaciones en relación con la vulnerabilidad salarial y por ende, como proveedores, reside no tanto en la *interrupción* de sus ingresos salariales, como inicialmente se planteo en la parte teórica, sino fundamentalmente, en la *disminución* de éstos y de los ingresos monetarios en general.

Por definición, la pobreza transmitida a través del desempleo, o sea, a través de la interrupción de los ingresos salariales, es mayor que la transmitida mediante la inestabilidad, en la cual los ingresos salariales disminuyen en la mayoría de los cambios de empleo. Las repercusiones negativas por lo tanto, son mayores en el desempleo que en la inestabilidad, y es por ello que podemos considerar a los inestables como más aventajados que los desempleados. Por supuesto, tal ventaja tiene sus fundamentos, entre los cuales destacan la renuencia a permanecer como inactivos laborales y, eventualmente, la destreza para movilizarse en determinado(s) mercado(s) de trabajo, ello en un contexto general de bajos ingresos.

Un ejemplo de tal destreza la podemos observar en Emmanuel, quien cada que se ha visto en la necesidad de encontrar empleo de manera urgente, acude con su hermano para ingresar al mismo taller de carpintería donde trabaja o en su defecto, busca en otros lados. En una ocasión enfermó de tifoidea por la mala comida que se ofrecía en una de las empresas, viéndose obligado a abandonar los dos empleos que tenía en ese momento, pero inmediatamente después de sanado, ingresó al taller de carpintería.

- Pero pasó algún tiempo sin trabajo ¿no?
- No, le digo, casi no me la pasaba sin trabajar, los chavos pedían de comer, o sea que tenía yo que estar constantemente trabajando, le digo, luego a veces con mi hermano que luego no tenía, luego que si tenía, pues ya me iba yo un tiempo con mi hermano, y ya prácticamente agarraba yo ahí y les avisaba “pues sabes qué, voy a ver tal trabajo. Porque compraba yo el periódico, y ya me salía un trabajo “sabes qué, ahí nos vemos”, “ándale pues”, me salía yo, lo dejaba yo a él ahí, que siguiera él trabajando ahí.
(Extraído de la versión estenográfica de la primera entrevista a Emmanuel).

Otros casos interesantes son el de Primitivo y el de Marceliano; el primero cuenta con una red de amigos estibadores gracias a los cuales puede trabajar cuando se encuentra sin empleo, mientras que el segundo, conociendo numerosos molinos de maíz en que ha trabajado antes, no tiene muchos problemas para encontrar empleo cuando lo necesita, salvo en diciembre.

La capacidad para prevenir la interrupción total de los ingresos, es una importante característica que distingue a los inestables laborales de los desempleados; éstos últimos pasan largos periodos sin ninguna fuente de ingresos, mientras que los inestables, siendo mucho más diestros para localizar e ingresar rápidamente a un empleo, rara vez se ven expuestos por un tiempo prolongado (más de una semana, en el caso de los trabajadores de la muestra) a los inconvenientes del desempleo.²¹²

La necesidad de diferenciar claramente la inestabilidad laboral del desempleo, es tanto más imperiosa si se considera que estas son dos situaciones que merecen diagnósticos y tratamientos diferenciados, debido a las circunstancias, padecimientos y resistencias que pueden ir asociados a cada cual. En el caso de la inestabilidad; los relacionados con las eventuales pérdidas de los ingresos (ya sean monetarios o salariales), y en el del desempleo; los que tienen que ver con la interrupción de los mismos. Por supuesto, la intensidad de la precariedad, marginación, resistencias y padecimientos concretos asociados a la inestabilidad y el desempleo, dependen también de la configuración específica de las situaciones. Sin embargo, creemos que en términos generales, es posible establecer una diferenciación entre las situaciones de inestabilidad y las de desempleo.

Para empezar, consideraremos que la característica principal de la inestabilidad laboral es la movilidad un tanto obligada entre empleos y las consiguientes variaciones en los ingresos, con tendencia predominante a su disminución. Mientras que el elemento definitorio del desempleo es la interrupción/carencia involuntaria de ingresos salariales por periodos de tiempo relativamente prolongados (más de un mes). Las pérdidas salariales son, por lo tanto, el centro de las preocupaciones o el motivo principal de indignación de los trabajadores inestables. No obstante, cabe esperar de ellos acciones con diferentes grados de resistencia, ante la disminución o bajo nivel de sus salarios. Asimismo, el espectro de acciones concretas que pueden tomar es diverso, pero generalizando sobre la variable resistencia, puede ir desde una gran inconformidad y lucha, hasta la plena aceptación.

A partir de los datos de las pérdidas en los salarios, y de lo vertido por los trabajadores en este tema durante las entrevistas, podemos desarrollar algunas reflexiones sobre las circunstancias específicas en que éstas se dan y las eventuales acciones toma-

²¹² En este sentido, los trabajadores expulsados del empleo protegido son los que más han vivido la experiencia del desempleo.

das.²¹³ Se incluyen en el análisis también las alzas salariales porque creemos que en la valoración de la vulnerabilidad (y no sólo de los salarios, sino también de las demás) no sólo deben de tomarse en cuenta las restricciones estructurales o los eventuales deslices de los trabajadores que provocan las pérdidas salariales, sino también las oportunidades y acciones audaces para elevar el salario en general presentes en cada estrato obrero. El análisis de las acciones ante las variaciones salariales se realizará según los estratos obreros, considerando que los trabajadores difieren en cuanto a la posibilidad y aspiración a poder elevar su salario, según sus circunstancias objetivas y subjetivas en el estrato obrero a que pertenezcan. En efecto, así como entre los desempleados subyacen diferencias en la aspiración a empleos de calidad,²¹⁴ lo mismo puede plantearse con respecto a la inestabilidad: ¿Hasta qué punto la inestabilidad laboral expresa una resistencia defensiva a los bajos salarios o por el contrario, una acción ofensiva motivada en la aspiración a salarios más altos? La inclusión de los estratos en el análisis ayudará a responder a tal cuestión.

En el cuadro 19 siguiente, se exponen los números de los ascensos y descensos salariales por trabajador y estrato económico. Para obtener las variaciones al alza, nos basamos en el número de veces en que durante las entrevistas, los trabajadores recordaron haber tenido aumentos al estar ocupando sus distintos empleos, o cuando ingresan a un nuevo empleo en comparación con el anterior. Y en el registro de los descensos, se tomaron en cuenta las salidas de empleo en las que posteriormente ocuparon un empleo de menor paga.²¹⁵

Asimismo, es necesario tener en cuenta que las variaciones en salario no necesariamente reflejan cambios de empleo. Si bien las variaciones al alza en el 35% de los casos se deben a una lógica de operación propia de los empleos protegidos

²¹³ Como veremos, dichas resistencias o conformidades asumen diversas formas, algunas de las cuales son poco realistas.

²¹⁴ Hernández Laos (2000: 33) basándose en Llamas (1992), señala que en general, los poco educados sufren cortos periodos de desempleo, menores que los más educados, dadas sus menores aspiraciones y expectativas, que los llevan a aceptar trabajos mal pagados y con precarias condiciones laborales. En contraste, los más educados enfrentan una mayor dispersión de ofertas potenciales, por lo que invierten más tiempo en la búsqueda de trabajo y tienen mayores posibilidades de apoyo por parte de familiares.

²¹⁵ Cabe señalar que tal estrategia suplió a la del registro preciso del nivel de los salarios que han tenido los trabajadores, ya que existieron grandes dificultades para que recordaran exactamente cuánto ganaban en qué fecha. En cambio, fueron más capaces de recordar los aumentos salariales y las salidas de empleo acompañadas por una baja salarial.

(es decir, a los ascensos en el interior de las empresas) y en un 65% a cambios de empleo, todas las variaciones a la baja indican salidas de empleo.

CUADRO 19. ASCENSOS Y DESCENSOS SALARIALES SEGUN ESTRATOS

TRABAJADOR	ESTRATO	Descensos*	Ascensos salariales	Núm. de experiencias en empleos protegidos
Roberto	1	0	8	1
José Luis	1	1	7	2
Eduardo	1	2	5	1
Jorge	1	1	3	2
Gerardo	2	2	3	2
Alejandro	2	3	8	1
Angel	2	1	4	2
Lidia	2	2	0	1
Tomás	2	4	1	1
Cocoletzi	2	5	3	1
Primitivo	3	3	4	0
Emmanuel	3	3	3	1
Ma. Carmen	3	3	2	0
Víctor	3	1	1	0
Marceliano	4	0	1	0
Ma. Luz	4	5	2	0
Ma. Alberta	4	0	1	0
Total	-----	36	56	14

Fuente: Elaboración propia a partir de gráfica 1, de Anexo 2.

* No se cuentan los ascensos desde cero, ni los de recuperación al mismo nivel de antes.

Pero antes de abordar el análisis de las acciones ante las variaciones salariales por estrato, vale la pena señalar brevemente algunas generalidades que obtuvimos a partir del cuadro 19 anterior. A primera vista, podría desconcertar que en su globalidad, los trabajadores tuvieron un mayor número de ascensos que descensos, pero esto se debe primeramente, a que los pertenecientes al primero y segundo estrato, concentran a la gran mayoría de las experiencias de ascenso salarial, con el 76%.²¹⁶ La existencia de más ascensos que descensos salariales, debe ser matizada también por el significado que tienden a adquirir las variaciones en determinados contextos. Así, cuando se trata de variaciones hacia el aumento, el 35% se ubican en el contexto de una etapa económicamente ascendente del trabajador en un mismo empleo. En cambio, cuando los salarios van a la baja, el contexto más frecuente es el del despido. Por lo tanto, *poco más de una tercera parte de los salarios registrados en ascenso se dan dentro de empleos protegidos (p.e. Roberto tiene 8 ascensos en un solo empleo) mientras que todos los que están a la baja, pertenecen a empleos distintos.*

²¹⁶ Asimismo, tan sólo cuatro trabajadores –una cuarta parte del total–, experimentó la mitad del global de los ascensos.

En los trabajadores del cuarto estrato, donde se encuentran los más pobres y que nunca han ocupado un empleo protegido, los ingresos son en promedio de un salario mínimo y casi no varían.²¹⁷ Lo significativo aquí es, por ende, lo constante de los bajos salarios, ya que cuando llegan a darse alzas y bajas salariales, estas son, como veremos, de poca monta. Entre los principales elementos que condicionan los constantes bajos ingresos de los miembros de este estrato tenemos: el sexo,²¹⁸ el analfabetismo, la condición originaria campesina²¹⁹ y escasos apoyos familiares.²²⁰ Tales elementos forman parte importante de las estructuras objetivas que condicionan de manera importante su pobreza en el aspecto económico.

Entre las mujeres de este estrato, la pobreza es especialmente acentuada cuando no tienen pareja quien los apoye con el gasto familiar. Asimismo, en los momentos de embarazo se ven forzadas a abandonar el empleo, pues carecen del derecho a conservarlo por este motivo. Los aumentos salariales observados en estas mujeres, se deben a la inserción en un empleo ligeramente mejor pagado, sin embargo éstos no tienen ningún impacto económico significativo. De la misma manera, entre los entrevistados hombres de dicho estrato, se observó cierta elevación del salario al alza cuando emigran del campo y logran insertarse en un empleo urbano, pero no es una mejora que contribuya a cubrir sustancialmente sus necesidades materiales básicas, pues la elevación es nimia. En general, puede afirmarse que en el cuarto estrato se da una mínima alza salarial cuando el trabajador se inserta en un nuevo empleo.

El hecho de que en el cuarto estrato coexistan en la vida de los trabajadores, una cierta inestabilidad laboral e insignificantes variaciones salariales al alza o a la baja, confirma que el mercado de trabajo por el que tales trabajadores deambulan es

²¹⁷ Esta baja variación puede verse en las últimas tres filas del cuadro 19, donde los descensos suman 5 y los ascensos también.

²¹⁸ Según De la Garza (2000: 120) y Oliveira & Ariza (1999), a nivel del mercado laboral en general, la mayor parte del empleo femenino se encuentra en sectores con altos niveles de precariedad laboral. Asimismo, De la Garza (2000: 122-123), confirma la misma tendencia de precarización del empleo femenino para el caso del sector manufacturero.

²¹⁹ La condición de inmigrante coloca al trabajador en una desventaja inicial desde el momento en que por regla general, los empleadores tienden a discriminar laboralmente a la gente humilde proveniente del campo, que aún no se adapta a la ciudad y en ocasiones, no sabe hablar fluidamente el español.

²²⁰ Los apoyos familiares pueden darse de varias formas, principalmente, en préstamo de casa para habitar, alimentos y auxilio en el cuidado de los hijos. En el cuarto estrato se observó sólo un caso de apoyo en este último sentido; la hermana ayudaba a cuidar a los hijos de la trabajadora.

altamente segmentado de otros mercados mejores en el sentido salarial, es decir, caracterizándose por salarios mínimos, las barreras para trascenderlos se presentan formidables. Como es evidente, existen fuertes factores estructurales que contribuyen a mantener constantes los ingresos monetarios de estos trabajadores en niveles muy bajos, no permitiéndoles oscilar significativamente ni a la alta ni a la baja (véanse por ejemplo, los registros de Marceliano y Ma. Alberta en gráfica 1 en el Anexo 2). Aquí el problema reside no tanto en que el salario se mantenga a un mismo nivel durante varios años en la vida laboral del trabajador, sino en el hecho de que el tiempo en que reciben un bajo salario se prolonga por varios años.

A través de las entrevistas efectuadas, pudimos percatarnos que si bien en dicho estrato las poco significativas alzas salariales, son de alguna manera resultado de actos voluntarios del trabajador, las constricciones están aquí presentes de manera mucho más contundente. Algunas de las cuales son percibidas por el propio trabajador, pero otras no. Así por ejemplo, en el plano macroestructural, los salarios en el cuarto estrato se mantienen de manera constante en un bajo nivel debido a que los salarios mínimos en la industria, de por sí con un deteriorado poder adquisitivo, no pueden disminuir más porque ello significaría para las empresas en primer lugar, ser sancionadas por desacato a la ley, que no permite, al menos en las empresas fiscalmente controladas, el trabajo remunerado por debajo del mínimo. Otra causal de que hayamos encontrado pocas pérdidas salariales, es que si las empresas disminuyeran todavía más los salarios, no podrían atraer una mano de obra poseedora de ciertas habilidades mínimas que requieren para trabajos socialmente considerados indignos y precarios (que requieren un gran esfuerzo físico, capacidad de adaptación a los ritmos monótonos, conocimiento mínimo de maquinaria y ensamblajes, etc.).

En el plano estructural subjetivo, también existen elementos condicionantes de los constantes bajos salarios que son inadvertidos por el trabajador. En particular, en los trabajadores entrevistados del cuarto estrato, se detectaron: a) el deliberado favorecimiento del analfabetismo u otras formas de marginalidad por parte de los propios afectados, a raíz de una actitud de rebeldía como respuesta a la marginalidad, b) el involucramiento emocional con el patrón y la consiguiente aceptación *plena* de los intereses de éstos, en los establecimientos de trabajo pequeños, mismos que frecuentemente operan de forma ilegal.

La identificación de los intereses que persiguen los trabajadores en las circunstancias concretas por las que atraviesan, ayuda a entender mejor su no percepción de los efectos condicionadores de elementos como los antes señalados,

como en el caso de los trabajadores del cuarto estrato, en lo que se refiere a los elementos que consolidan la constancia de sus bajos salarios.

Por su parte, indagando en los determinantes del nivel salarial general de los trabajadores del tercer y segundo estrato, –que resultaron ser los más inestables laborales de la muestra²²¹ dadas las numerosas variaciones en su salario–,²²² poder permanecer *algunos* meses o años en *algunos* empleos protegidos, es lo que definitivamente les brinda a estos trabajadores mayores ventajas en los ingresos económicos con respecto a los del cuarto estrato, incluso cuando a lo largo de su vida laboral hayan trabajado varias veces por cuenta propia y en la inestabilidad.²²³

CUADRO 20. VARIACIÓN EN LOS SALARIOS POR ESTRATOS ²²⁴

ESTRATO	ASCENSOS	DESCENSOS	promedio de ascensos y descensos x estrato
1	23	4	6.7
2	19	17	6
3	10	10	5
4	4	5	3
Tot.	55	36	Prom. gral.: 5.1%

(PORCENTAJES)

ESTRATO	ASCENSOS (promedio x trab.)	DESCENSOS (Promedio x trab.)
1	5.7	1
2	3.2	2.8
3	2.5	2.5
4	1.3	1.6

Casi la mitad de las alzas salariales registradas en los trabajadores de los estratos tercero y segundo (el 40%), se dieron en los momentos de cambio de empleo y no al

²²¹ Es decir, propiamente dicho: los inestables laborales crónicos, tal y como los definimos en la introducción de la tesis.

²²² Ver cuadro 20 siguiente. Cabe decir que aún en los inestables crónicos característicos de estos estratos, existen algunos lapsos largos, de dos o tres años, en los que el salario se mantiene constante, lo cual sucede cuando logran ocupar un empleo protegido.

²²³ Algunos autores (Pacheco, 1995, Roberts, 1993, Oliveira y García, 1987) han señalado que los ingresos salariales del trabajo por cuenta propia pueden ser incluso superiores a los del empleo subordinado, sin embargo, en el caso específico del sector industrial, mismo en el que se encuentran la gran mayoría de los empleos de los trabajadores de la muestra objeto de estudio, las actividades manufactureras desempeñadas por cuenta propia (como los microtalleres de elaboración de alimentos, productos metálicos, plásticos, muebles, etc.), son en su gran mayoría y por lo general, de alta precariedad.

²²⁴ Dicha inactividad plantea una serie de preguntas relacionadas con la cultura de la pobreza que no es el caso profundizar aquí, ya que en general, los inestables no se conforman con tener un empleo con bajos salarios durante largo tiempo.

interior de sus empleos, es decir, se debieron a la inserción a un empleo mejor pagado y con mejores prestaciones en comparación con el anterior empleo. El restante 60% de las alzas salariales se debe a que también pueden elevar sus ingresos mediante las horas extras trabajadas y la consolidación de una lealtad hacia el jefe.²²⁵ Mientras que parte importante de las pérdidas salariales, se debieron a los despidos por quiebras y problemas económicos de las empresas.

Considerando que en los estratos segundo y tercero se dan las tasas más altas de variaciones en los salarios, como puede verse en las filas respectivas de la tabla de porcentajes del cuadro 20, podemos suponer que abundan aquí las negociaciones y resistencias en forma de cambios y salidas de empleo.²²⁶ Es decir, en las relaciones laborales de estos trabajadores con sus patrones, las renunciaciones o amenazas de despido suelen ser más utilizadas como bases de negociación de diversos aspectos de las condiciones de trabajo, incluidos los salarios, en comparación con el primer y cuarto estrato. En el primero estrato, donde se da una alta estabilidad y el mayor número de alzas salariales, las condiciones de trabajo y el salario se tienden a negociar vía el sindicato, y en el cuarto no existen ni sindicatos ni negociaciones, se permanece en la precariedad. En contraste, en los estratos segundo y tercero, las resistencias hacia la disminución de los salarios tienen lugar predominantemente a nivel del mercado de trabajo, en el sentido de que el empleo mismo es considerado como elemento de negociación, tanto por parte del trabajador como de la empresa. Por tanto, ellos conocen mejor que los otros, o sea, los del estrato uno y cuatro, las diversas lógicas en que operan los mercados de trabajo en aspectos específicos (p.e. de un oficio, áreas geográficas, prácticas empresariales de mano de obra, etc.). Las frecuentes entradas y salidas de empleo que han tenido estos trabajadores reflejan también tanto su difícil lucha por acceder a empleos protegidos (en la cual si logran insertarse a uno, no logran consolidarse de manera estable por más de dos años), como la resistencia a las malas condiciones de trabajo y bajos salarios.

Por un lado tenemos en el primer estrato negociaciones a nivel de los mercados internos de trabajo, es decir, al interior mismo de las empresas en forma de ascensos por antigüedad o productividad, mientras que en el segundo y tercero las tenemos más a nivel de los mercados externos de trabajo, o sea, en forma de cambios de empleo. Y en el cuarto no existen negociaciones, sino una constante

²²⁵ Es notable constatar que tales oportunidades para mejorar el salario, están considerablemente restringidas para los integrantes del cuarto estrato.

²²⁶ La tasa más alta es la del primer estrato, pero como veremos más adelante, es porque a estos trabajadores se les aumenta el salario varias veces en los empleos protegidos.

precariedad. Dichas diferencias en las resistencias expresan por un lado, la existencia de un polo de trabajadores privilegiados y por otro, uno de desfavorecidos, estando en medio los trabajadores marginados: los inestables, que de una manera u otra, no logran consolidarse con éxito en el polo privilegiado, pero simultáneamente, se resisten a la precariedad del empleo, a través tanto de medios convencionales (sindicatos, revisiones contractuales, con los jefes directos) como de los mercados externos de trabajo (cambios de empleo).

Resumiendo brevemente lo antes expuesto, entre los determinantes del nivel salarial general de cada estrato, se encuentran elementos no percibidos por los trabajadores a pesar de estar relacionados con sus mismas acciones, lo cual puede advertirse en la forma en que formulan sus problemáticas según sus intereses. Así, los trabajadores del cuarto estrato formulan más dichas problemáticas en términos de conservar el empleo en un marco general de “sobrevivencia”, mientras que los del segundo y tercer estrato las formulan con arreglo a mejorar su situación, y por ende, están dispuestos a correr sus propios riesgos.²²⁷ La diferencia esencial entre ambos es que los del segundo y tercer estrato son mucho más activos y negocian constantemente su situación.

Por su parte, pudo constatarse que las mujeres trabajadoras pertenecientes a los estratos segundo y tercero, han laborado en colectivos de trabajo conformados en su totalidad por mujeres, como por ejemplo, en la costura o en actividades de ensamble donde toda la mano de obra es femenina.²²⁸ Al interior de las fábricas en donde han laborado dichas trabajadoras es muy difícil mejorar el salario; además, si están dispuestas a trabajar horas extras, consideran que ello va en detrimento del cuidado de los hijos. De la misma manera, a diferencia de lo que sucede con los varones, tales trabajadoras manifestaron que la lealtad hacia las jefas de trabajo no redundaba en beneficios significativos. Ello se debe a que en las empresas donde ellas trabajan, las líneas de promoción no están tan legitimadas y presentes como en otras muchas fábricas donde trabajan hombres.²²⁹

²²⁷ Riesgos que no les afectan tan profundamente como a los del cuarto estrato, ya que estos últimos, en caso de correrlos, padecerían más exacerbadamente por ejemplo, de hambre, no tendrían para pagar la renta, etc.

²²⁸ Tales son los casos de Lidia y Carmen.

²²⁹ En la segunda entrevista, Lidia manifestó que es muy raro que en las fábricas donde ella ha trabajado el hacerse buena amiga de la jefa redunde en un alza salarial, más bien se obtienen ciertos beneficios mínimos, como salir más temprano algún día, faltar, o reducir la carga de trabajo. Ma. del Carmen opinó en el mismo sentido. En cambio, hubieron varios varones que han tenido alguna experiencia de ascenso debido a la lealtad a su jefe (p.e. Emmanuel, Cocoltzi, Lalo, José Luis, Roberto, Primitivo, Alejandro).

En el tercer estrato en específico, el 30% de las pérdidas salariales, se deben a la salida del empleo causadas por la quiebra de las empresas, lo que señala la gran volatilidad de los puestos que suelen ocupar, generalmente en empresas vulnerables a los vaivenes económicos. Por su parte, atendiendo a la dimensión subjetiva, se observaron en este estrato algunas experiencias en las cuales los trabajadores tienen problemas de adaptación a su empleo, ya sea por su origen campesino, que impone ciertas costumbres diferentes a los del empleo urbano (p.e. el encierro en un puesto de trabajo a diferencia del trabajo al aire libre), o por las dificultades de socializar con los compañeros de trabajo, debido a que el trabajador proviene de familias desintegradas.²³⁰ Debido a que son poseedores de determinadas características ya sean adscritas (sexo, inmigrante, edad, etc.) o formadas a lo largo de la vida (familia desintegrada), los trabajadores inestables pueden llegar a padecer de manera extrema la exclusión en forma de degradación en el trabajo. Las acciones de resistencia a los puestos degradantes incluyen desde un aislamiento y aversión pasiva que culmina en la renuncia “voluntaria” (Marceliano), la apelación a la solidaridad del jefe (como sucedió con Primitivo) y la búsqueda de la superación en el desempeño laboral (con Emmanuel).²³¹

Un punto de vista alternativo al anterior es el que considera a la inestabilidad no como problema de adaptación, sino lo contrario, como la expresión de una amplia capacidad de adaptación. Tal fue el caso de la mayoría de los trabajadores entrevistados, incluidos los del tercer estrato. En la muestra predominaron las personas bastante capaces de adaptarse a diversos empleos, capacidad expresada en por ejemplo, las amistades que forman, la relación que mantienen con los jefes directos, el cumplimiento del trabajo, entre otras acciones.²³²

Por su parte, los trabajadores del segundo estrato, al igual que los del primero, encuentran las más importantes oportunidades para mejorar sus salarios, en el ingreso a empresas económicamente fuertes y sólidas, en las que han tenido la

²³⁰ Por ejemplo, Primitivo, que llegó al extremo de llorar en los primeros días de estar trabajando como barrendero, o Emmanuel, miembro de una familia desintegrada en el sentido de convivir poco con sus hermanos (pese a vivir físicamente cercano a ellos) hijos y esposa, se ha peleado con compañeros de trabajo en varias ocasiones y en distintas empresas.

²³¹ Emmanuel relató que cuando trabajaba de recolector de rebabas de desperdicio metálico, sus compañeros le solían maltratar, ante lo cual decidió aprender más los procesos y a trabajar muy duro, lo cual lo condujo a un puesto mejor pagado. Otro caso es el de Primitivo, quien recién llegado de provincia a la Ciudad, trabajó en labores de aseo. Sintiendo despreciado, acudió a su jefe solicitándole el cambio a operador de máquina, lo cual logró. Asimismo, Víctor, quien después de unos días de desempeñar el mismo puesto en la empresa Bimbo, sencillamente no volvió más a presentarse a trabajar.

²³² En el capítulo 7 se aborda el tema de la socialidad en el trabajo.

posibilidad de permanecer por relativamente largos periodos.²³³ Tal permanencia les da la posibilidad de mejorar un poco más su salario a través de la dedicación al trabajo pesado, la lealtad a los jefes y/o la posesión de un oficio. En lo que se refiere a sus pérdidas salariales, el 30% se debieron a recortes de personal que hicieron las empresas por problemas económicos, y la fracción restante se reparte entre una amplia diversidad de factores (p.e. contratos temporales, peleas con jefes y compañeros, cambio a trabajo más cerca pero con menor salario, accidentes de trabajo).

Finalmente, en el primer estrato, el de los trabajadores con mayores ingresos, existe una alta estabilidad laboral, pues todas las salidas de empleo registradas se dieron después de 10 años de permanencia ininterrumpida. Aquí en lugar de interrupciones o pérdidas salariales, la regla es más bien los ascensos salariales dentro de los mismos empleos que ocupan. La ocupación de puestos bien pagados con posibilidades de mejora salarial y en prestaciones según el escalafón, existentes en empresas prósperas ligadas al mercado internacional (p.e. General Motors, Avon, Sabritas, Mattel, Bimbo, Erikson), jugaron un papel preponderante en los ascensos salariales (concretamente, en 23 experiencias de alza salarial en total). Mientras que tuvieron lugar sólo 4 descensos ocasionados por problemas económicos de las empresas. Evidentemente, para que los trabajadores de este estrato pudieran obtener un mejor nivel de vida, fue decisivo que lograran conservarse en uno o varios empleos protegidos por largos lapsos de tiempo (mínimo 5 años) y lograr ascender en ellos.

²³³ Ver números de ascensos e incrementos de salario de los trabajadores en estos estratos, en cuadros 19 y 20, (páginas 259 y 262, respectivamente).

Conclusión

A *grosso modo*, los análisis anteriores conducen a resaltar dos formas en que los trabajadores viven la inestabilidad; la de los trabajadores que la toleran y la controlan y la de los trabajadores que la rechazan y no la controlan. Los primeros se encuentran relativamente alejados de la construcción social trabajador/jefe proveedor, porque residen con su familia de ascendencia, pero ven con cierta *despreocupación* la inestabilidad laboral. Mientras que los segundos, que se encuentran más cercanos a dicha construcción social, ven a la inestabilidad laboral con *mucho mayor preocupación*, no sólo porque recientemente se han alejado de dicha construcción social al devenir en inestables los jefes proveedores, sino además porque han sido expulsados del empleo protegido.

En la primer forma de inestabilidad, los trabajadores tienen un alto control de sus entradas y salidas de empleo, y por ende de sus interrupciones salariales debido, entre otras cosas, a que tienen un alto nivel de conocimiento de las estructuras socioeconómicas de un específico mercado de trabajo industrial, formado éste último por diversos empleos que tienen como rasgo común el requerir fuerza física y ser relativamente fáciles de localizar y acceder. El apoyo que tienen tales trabajadores de parte de su familia de ascendencia, juega un papel central en dicho control, no sólo porque es gracias al mismo que han tenido y dedicado tiempo para asimilar las estructuras socioeconómicas de los mercados de trabajo por los cuales deambulan, sino también por el papel amortiguador que juegan dichas familias de ascendencia en las urgencias económicas, o en las pérdidas o interrupciones salariales del inestable. Es básicamente por estas razones, que estos trabajadores perciben la inestabilidad no tanto como aceptable, sino como algo tolerable, en tanto les permite mantenerse ya sea en el segundo o en el tercer estrato, pero no caer en el cuarto estrato, pues existen empleos accesibles altamente estables, pero con salarios muy bajos.

En la segunda forma de inestabilidad, los trabajadores tienen un bajo o nulo control de sus entradas y salidas de empleo y de sus interrupciones salariales, debido a que al ocupar en el pasado un empleo protegido al tiempo de vivir exclusivamente con su familia nuclear, desconocen el mercado de trabajo al cual se vieron arrojados desde que fueron expulsados de su empleo protegido. Estos trabajadores, a diferencia de los primeros, se sienten desesperados y rechazan la inestabilidad porque ésta es para ellos, básicamente, el resultado de los múltiples intentos frustrados que han hecho por volver a ingresar a un empleo protegido como el que ocuparon durante varios años.

No obstante que la anterior relación entre tipo de inestabilidad y familia, puede concebirse como una función lineal, un análisis más situacional –como el que nos hemos propuesto en la presente tesis–, exige considerar los procesos objetivos y subjetivos, que conducen paulatinamente al trabajador a aceptar o a rechazar la inestabilidad laboral.²³⁴

Así, en el proceso de aceptación de la inestabilidad laboral, sucede que en el contexto del mercado de trabajo industrial característico del noreste de la ZMCM,²³⁵ los trabajadores que son más inestables, tienen una alta movilidad entre varios empleos precarios a lo largo de su vida,²³⁶ lo cual se debe tanto a la alta rotación típica de los empleos que suelen ocupar (montador, operador especializado de máquina, ayudante general, etc.) en empresas pequeñas y medianas con políticas de mano de obra despóticas, como a su esfuerzo por mantener el flujo de ingresos salarial constante o por controlar sus interrupciones, aunque el nivel de éstos sea bajo.

El mercado de trabajo industrial en el que el conjunto de trabajadores inestables estudiados suelen buscar y encontrar sus empleos, se caracteriza por una alta rotación, exigir de tareas sencillas y una baja escolaridad de sus ocupantes, así como iniciar sus *matches* entre trabajador/empleo, principalmente a través de la difusión en anuncios fuera de las instalaciones fabriles, periódicos y las redes de conocidos de los trabajadores que ocupan otros puestos en la misma empresa que solicita el empleo en cuestión. Otra de sus características es que en las separaciones de trabajador/empleo se dan más los despidos que las renunciaciones, sobre todo debido a término de contrato problemas financieros y quiebras de empresa.

Los trabajadores inestables, en el proceso de buscar ocupar un empleo, ponen en relieve sus conocimientos implícitos (prácticos) y explícitos (discursivos o verbalizables) sobre estos diferentes aspectos de las estructuras socioeconómicas del mercado de trabajo del empleo buscado.

Así, los trabajadores acostumbrados a la inestabilidad, en su esfuerzo por obtener ingresos económicos y por hacerlo de la manera más constante posible, han

²³⁴ Esto es, la aceptación o rechazo de la inestabilidad laboral no puede darse de la noche a la mañana, ni según la pura decisión voluntaria del trabajador o ni siquiera (en el otro extremo), según las cambiantes circunstancias externas que le rodean, sino que es resultado de una relativamente lenta acumulación de numerosos elementos objetivos y subjetivos, que van formando las bases para que los trabajadores perciban y/o actúen en contra o a favor de su situación de inestabilidad laboral.

²³⁵ Con la mayor parte de empleos protegidos en Azcapotzalco, empleos protegidos y precarios en Ecatepec, y empleos precarios en Gustavo A. Madero.

²³⁶ Con ocasionales ocupaciones de empleos protegidos

aprendido paulatinamente, a disminuir de diversas formas los costos de transacción implicados en el proceso de búsqueda, contacto y acceso a empleos con bajas calificaciones técnicas.

En cambio, para los trabajadores expulsados del empleo protegido, los costos de transacción en el mercado de trabajo son mayores, porque, sobre todo al recién salir de su empleo protegido, tienen falsas expectativas de encontrar uno semejante, y gastan en vano tiempo y dinero tratando de encontrarlo, hasta que empujados por el apremio económico de los gastos del hogar, terminan por ingresar a un empleo precario, mismo que posteriormente no resisten y rechazan renunciando para sucesivamente, ingresar a otros igual de precarios.

La adaptación a estos mercados laborales altamente inestables, sólo es posible merced a un paulatino proceso de ensayo y error, en el que no siempre es claro, sobre todo al principio, si dicha situación traerá mayores problemas en diversos aspectos de la vida del trabajador.²³⁷

Sólo a través de un cierto tiempo, en que se ponen a prueba las relaciones de solidaridad con los familiares y las solicitudes de ingreso a trabajos como los antes señalados, el trabajador logra,²³⁸ pese a su inestabilidad, mantener el flujo de ingresos sin interrupciones importantes o controlables.

En cuanto a los tiempos de empleo y de desempleo, para los acostumbrados a la inestabilidad, lo que condiciona en buena medida sus acciones son los tiempos de desempleo, ya que tienen constantemente que decidir cuando y cómo salir de (o ingresar a) determinados empleos, así como los detalles acerca de cómo van a resolver la interrupción de sus ingresos, y por cuanto tiempo y qué compromisos de reciprocidad pueden adquirir con la familia de ascendencia.

Por su parte, las acciones de los trabajadores expulsados del empleo protegido, están altamente condicionadas por la cantidad de tiempo durante el cual ocuparon el empleo protegido en el pasado, pues cuando salen de éste, las decisiones que toman acerca de qué empleos buscar, donde y cuanto tiempo dedicarle a ello, están en buena medida condicionadas por, ya sea el deseo de volver a ingresar a otro empleo protegido, o ya sea el dinero disponible fruto de su liquidación o indemnización recibido en éste y que está calculado en base a la antigüedad.

²³⁷ Y a veces efectivamente trae problemas fuertes, como por ejemplo, a la salud, al deterioro importante de las relaciones con la esposa, hermanos, padres y hasta hijos, entre otras cosas.

²³⁸ Dichas puestas a prueba fueron examinadas en el trabajo de campo, en forma de momentos vitales de la vida laboral y familiar del trabajador.

Por su parte, en lo que se refiere al proceso de rechazo de la inestabilidad laboral, ésta se da principalmente en los trabajadores que han ocupado un empleo protegido por largo tiempo (generalmente más de 5 años) y que simultáneamente al hecho de que se aíslan de su familia de ascendencia y forman su familia nuclear, se concentran en los movimientos de ascenso en los mercados internos de las empresas, ignorando los movimientos que se refieren a los mercados laborales externos, es decir, entre empresas.

El contraste con los anteriores trabajadores, es más notable en el caso de los trabajadores expulsados repentinamente del empleo protegido que ocuparon durante varios años. Si bien en las entrevistas, éstos últimos retrospectivamente recordaron que, después del mencionado momento vital de despido, confiaban en volver a ocupar un puesto semejante, dicha expectativa se desvaneció tras una difícil y larga búsqueda en que, presionados por su situación económica, se vieron forzados a ingresar a varios empleos inestables. Estos trabajadores definen sus problemáticas derivadas de la inestabilidad,²³⁹ en relación a la dificultad para volver al nivel de vida material que tenían antes, cuando ocupaban un empleo protegido. Es decir, les resulta muy difícil adaptarse a un nivel salarial más bajo al que tenían previamente, pero deciden ocupar empleos inestables precarios porque resulta peor no tener ingresos.

Detrás de su rechazo a la inestabilidad laboral, subyace no sólo el afán de condiciones laborales más dignas y de un salario más elevado, sino en general, de un deseo por restablecer las relaciones laborales y familiares que tenían, lo que consideran podrían conseguir precisamente con el empleo protegido estable.

Lo significativo es que las relaciones laborales y familiares que buscan durante varios años sin éxito restablecer, tienen una configuración completamente contraria a las de los inestables que aceptan la inestabilidad: ansían continuar siendo proveedores únicos de una familia nuclear, sin ninguna clase de ayuda de la familia de ascendencia, al tiempo de ya no querer saber más del mercado de trabajo inestable, altamente precario, por el que han deambulado, para concentrarse, en caso de que logran ingresar a un empleo protegido, en aprovechar las oportunidades de ascenso que estos empleos brindan.

En suma, los expulsados del empleo protegido, en su rechazo a la inestabilidad laboral, carecen de los recursos necesarios para amortiguar las repercusiones negativas de las interrupciones salariales (o sea, del conocimiento del mercado de trabajo y los apoyos de familia). Y simultáneamente a ello, desean: a) un nivel

²³⁹ Éstas si mucho más exacerbadas que las del anterior grupo, al menos a nivel de percepción de su situación.

material de vida más elevado, b) continuar junto con su familia nuclear viviendo de manera relativamente independiente de su familia de ascendencia, tanto en lo emocional como en lo material, c) Desempeñar un trabajo con una calificación, salario y condiciones de trabajo más dignas. De aquí que no resulte gratuito que estos trabajadores padezcan la inestabilidad laboral de manera especialmente exacerbada.

Los análisis de campo nos mostraron que con el tiempo, los expulsados del empleo protegido aprenden a consolidarse en un empleo estable precario y a renunciar, más no totalmente, a la meta de ver cumplidos los mencionados deseos a través de la ocupación de un empleo protegido.

En cuanto a las características de las aceptaciones y rechazos ante la inestabilidad laboral según los diferentes estratos obreros a que pertenecen los trabajadores entrevistados, el principal resultado arrojado por los análisis desarrollados en el presente capítulo, es que los trabajadores de los estratos intermedios, es decir, el segundo y el tercero, precisamente los más inestables, tienden a aceptar la inestabilidad, porque la consideran como parte de un esfuerzo por mantenerse insertos en el mercado de trabajo altamente inestable por el que circulan y no tanto porque sean intrínsecamente trabajadores altamente negociadores y activos. Dichas características nacen más bien de su necesidad de sobrevivir, a partir del mercado laboral por el cual circulan, al nivel del estrato a que pertenecen. Por tanto, para éstos, rechazar la inestabilidad sería tanto como estancarse en los empleos estables más precarios de la industria (lo cual no desean) o lograr insertarse de manera duradera en un empleo protegido (lo que no logran).

Por su parte, en el cuarto estrato más precario, se encuentran los trabajadores estables en empleos con salarios mínimos, en el caso de los varones que pertenecen a este estrato, sus experiencias pasadas de movilidad laboral en diversas empresas, llevaron a varios fracasos y problemas que procuran volver a vivir a toda costa evitar, y por ende, también rechazan la inestabilidad laboral. En el caso de las mujeres de industria, dos de las cuatro entrevistadas pertenecen a este estrato pero son altamente inestables debido a que se reservan periodos para dedicarse de tiempo completo a sus compromisos familiares, o bien, a que en ocasiones deciden ingresar a un trabajo para apoyar al marido.

Por último, en el estrato superior, el primero, abundan los trabajadores estables en empleos protegidos, mismos que procuran conservar a toda costa, pues saben que la inestabilidad implica más bajos salarios y sobre todo, periodos de desempleo por carecer de los conocimientos suficientes para sobrevivir en mercados de trabajo inestable, como lo hacen los trabajadores del estrato segundo y tercero.

CAPITULO VI

Las reformulaciones del rol de trabajador

Introducción

En la versión previa de la presente tesis, entregada a los miembros del jurado para su lectura, el énfasis principal recayó en el análisis de las vulnerabilidades de los inestables en cuanto a su calificación en el trabajo. Sin embargo, con las observaciones y reflexiones posteriores, quedo claro que la inestabilidad objeto de nuestro estudio, tiene como referencia central a la construcción social trabajador/jefe proveedor, y con ello, a los roles de trabajador y jefe de familia.

Así, como ya se mencionó en capítulos teóricos previos, en cuanto al rol de trabajador, éste pudo precisarse como conformado por tres componentes con sus propias referencias;

Status	se remite a	El poder de mandar o proyectar una imagen sobre otros (relación social). ²⁴⁰
El orgullo en el trabajo	se remite a	La autoestima (relación consigo mismo)
Las calificaciones	se remite a	Las habilidades técnicas (relación con los objetos)

En virtud de que el trabajador posee cierta dosis de cada uno de estos tres componentes, se puede decir que, en situaciones de inestabilidad, éstos experimentan reformulaciones en diversos grados y sentidos, que interesan ser examinados aquí con mayor detalle.

Para tal efecto, se considerarán a las calificaciones laborales como objeto central de las reflexiones, pero sin descuidar sus principales conexiones con el status y con el orgullo en el trabajo. Por su parte estos dos últimos, dada su simultánea conexión con los conflictos y convivencias en el ámbito del trabajo, serán objeto de análisis también en el capítulo siete.

²⁴⁰ Dividimos la referencia empírica de status en “mandar sobre otros” y “proyectar una imagen”, con el afán de distinguir entre dos fuentes de reconocimiento social de los trabajadores: el que se obtiene al ocupar un puesto de mando sobre otros en la organización de la empresa, y el que se obtiene por el sólo hecho de ingresar a una empresa que da mucha importancia a los símbolos como recursos importantes para el manejo de personal.

Desde un punto de vista filosófico humanista, la calificación del trabajo, el status y el orgullo en el trabajo, son conceptos valorativos de la contribución que la actividad laboral tiene para la realización del ser humano. En particular, el concepto de calificación, desde perspectivas más estrechas como la economicista o utilitarista, suele considerarse una medida del valor productivo que posee una persona, derivado de su experiencia laboral.

O sea, más allá de la multidimensionalidad que caracteriza al concepto, predomina el sentido valorativo, ya sea hacia el proceso de formarse de la persona, o hacia la persona formada en sus capacidades. Por lo tanto, con el concepto de calificación, se valoran sobre todo dos cosas que generalmente son confundidas: a las capacidades ya adquiridas de una persona dada, y a determinadas actividades laborales a partir de las cuales se cultivan específicas capacidades. Es decir, el concepto de calificación se utiliza para valorar a las personas (en sus capacidades adquiridas de facto a través de determinadas actividades laborales) y a las actividades en abstracto (en el potencial de una determinada actividad laboral para el crecimiento de específicas capacidades).

En la sociedad capitalista, las personas que solicitan un trabajo asalariado en una empresa se someten, para su contratación, a un escrutinio o escáner, en el que convergen tres procesos:

- a) La formación escolarizada.
- b) La experiencia laboral en específicas actividades.
- c) Las características sociodemográficas.

Es necesario enfatizar el carácter temporal de dicha confluencia, debido a que los procesos anteriormente mencionados se encuentran desfasados entre sí, pese al constante ideal de compatibilizarlos unos con otros a nivel de sentido común. Así, en los trabajos de fábrica, gran parte de lo aprendido durante la formación escolarizada, es desechado u olvidado porque deja de actualizarse durante el desempeño laboral, y lo mismo sucede con lo aprendido durante la experiencia laboral. Al pasar el trabajador de un empleo a otro, la actividad de *screening* del empleador, enfocará exclusivamente sobre ciertas características particulares del trabajador.²⁴¹ Pero finalmente, es en el momento de contratación donde cristalizará una específica evaluación de la calificación del trabajador.

²⁴¹ El empleador no necesariamente se concentrará en el escrutinio de las habilidades y conocimientos formales, pues los elementos sociodemográficos son también cruciales, a veces a tal punto, de que no es poco frecuente que pesen más en el momento de decidir la contratación.

Ciertamente, cada *match* entre trabajador y puesto de trabajo, implica un periodo de acoplamiento durante el cual el trabajador acumula ciertos conocimientos y habilidades, adquiriendo otros nuevos. Pero solo una parte del conjunto de ambos irán a ser actualizados en el siguiente empleo, otra parte más será desechada y otra más permanecerá en stock, y así sucesivamente con los empleos posteriores. Así, a través del curso de vida laboral los trabajadores se implican en uno o más ejes de formación en determinadas actividades. No obstante, en la incursión de tales actividades, los trabajadores difieren tanto en la profundidad como en la variedad de lo aprendido.

Según Guy Standing (1990), los trabajos de especialistas, aquellos con más alto grado de calificación, requieren para su buen desempeño de una profundidad en los aprendizajes, mientras los trabajos especializados sólo necesitan de un tiempo corto aprendizaje, y los trabajos simplificados exigen poco o ningún aprendizaje.

En los estudios cualitativos sobre desempleo, ha sido desde hace ya varios años reconocido que el sentimiento de valía o autoestima de las personas, tiene una de sus principales fuentes en el ámbito laboral (Lazarsfeld, 1996; Jahoda, 1987) y, de manera especial, en el status y orgullo en el trabajo obtenidos a través de la calificación del trabajo. Según hemos argumentado antes en el capítulo dos, la calificación del trabajo es un constructo social que requiere ser analizado en el marco de la configuración concreta de las condiciones de trabajo que le rodean, donde intervienen diferentes aspectos como los horarios, los reglamentos, la naturaleza de las tareas desempeñadas, las líneas de promoción, el trato de jefes, etcétera.

De aquí se infiere por tanto, que la reconstrucción de las percepciones y acciones que los inestables tienen respecto de su propia calificación del trabajo, es algo que debe de hacerse a partir del análisis de las condiciones de trabajo que rodean a la calificación, concebidos estos dos como constructos sociales imperantes en lugares concretos.

En base a las anteriores premisas, en el presente capítulo se analizarán las formas como los trabajadores inestables contribuyen, mediante sus propios modos de percibir su situación y sus acciones, a exacerbar la vulnerabilidad inscrita en el desdibujamiento de su rol de trabajadores, expresada en el deterioro del status, de las calificaciones y del orgullo en el trabajo.

En consecuencia, en el desarrollo de este capítulo, en el apartado 6.1 se establecen los criterios y ubican los niveles de calificación de los trabajadores que fueron entrevistados, lo que se realiza retomando el criterio de calificación de Guy Stan-

ding (1990). Después, en el apartado 6.2, se valoran las desigualdades entre dichas calificaciones y se presenta la perspectiva desde la cual se analizan las posiciones de los trabajadores ante la calificación. Posteriormente, en los apartados 6.3 a 6.5, se contrastan dichas posiciones, con el fin de resaltar las diferentes formas en que los inestables entrevistados, experimentan y utilizan la calificación del trabajo, en el intento de rechazar o aceptar la inestabilidad laboral.

1. Los niveles de calificación

Desde un punto de vista teórico, los tres niveles de calificación señalados por Standing, pueden enriquecerse relacionándolos con las diferentes oportunidades que los trabajadores tienen para cultivar cualidades de índole humanista–filosófica. Específicamente: a) la creatividad, en el sentido marxista de que el trabajo es una interacción con el mundo en la que el hombre se produce a sí mismo al tiempo de transformarlo materialmente, a manera de geberar un orgullo en el trabajo, b) el servicio en el sentido de que el trabajo se define como toda acción u objetivación directamente social necesaria para una determinada sociedad (Heller, 1990: 121). Así, a través del trabajo el hombre desarrolla el sentido de utilidad hacia los demás, sean anónimos o no, sintiendo que participa de algo más trascendente que él, lo que lleva a la tercera cualidad; c) la generecidad, donde el sentido de trascendencia se realiza a través del trabajo, en virtud de que el hombre se relaciona con los aspectos económicos, sociales, culturales y políticos, artísticos, etc., propios del género humano y participa reproduciéndolos o transformándolos molecularmente en su vida cotidiana (Heller, 1991: 49-65, 119-132).

De esta manera, cuando un trabajador es *especialista* en algo, en el sentido de que su trabajo socialmente inscrito le brinda la suficiente complejidad como para sentir el placer de la resistencia y la superación de ésta a través del ejercicio inteligente de sus sentidos, tiene las oportunidades para cultivar la creatividad, el servicio y la generecidad. Por el contrario, cuando su trabajo es *especializado*, se vuelve chato, en el sentido de tener una complejidad limitada, ya que el tiempo para su aprendizaje es corto y su ejercicio no involucra más que una pequeña parte de las facultades creativas, intelectuales y perceptivas del trabajador. Esto da pie para que los trabajos con tales características, se consideren despreciables comparados con los trabajos que requieren mayor aprendizaje y creatividad.

Luego entonces, las oportunidades para cultivar la creatividad, el servicio y la generecidad, se reducen considerablemente, ya que el hombre se encuentra y se siente reducido a mero engranaje de una maquinaria. La expresión más extrema de la alineación en el trabajo son precisamente las *tareas simples*, que conducen a la monotonía y degradación del hombre a mero objeto. Aquí el sentido de creatividad, servicio y trascendencia en el trabajo se tornan nimios, pues la presión de los imperativos propios del cumplimiento de dichas tareas, tienden a inhibir constantemente las cualidades humanas positivas que pudieran haber todavía inscritas en la persona del trabajador.

Al relacionar los criterios de calificación del trabajo de Standing con una concepción humanista del trabajo, la ubicación de un trabajador en cualquiera de los tres

niveles, significa identificar al mismo tiempo, tanto el nivel de complejidad cognoscitiva que requieren sus tareas laborales, como sus oportunidades para expandir el sentimiento de realización subjetiva al ejercer el trabajo.

Así, de los especialistas podemos esperar un estado subjetivo de mayor satisfacción con la naturaleza intrínseca de su trabajo, en comparación con los especializados, y a su vez, una mayor satisfacción de éstos últimos en comparación con los simplificados. Por supuesto, las condiciones que rodean al ejercicio del trabajo (p.e. la socialidad, horarios, salario, el espacio físico), pueden alterar de una u otra manera dicha satisfacción, pero debido a que generalmente los trabajos de fábrica se desempeñan en condiciones de una alta continuidad de la actividad física en su ejercicio, y en un mismo espacio físico durante toda la jornada de trabajo, podemos afirmar que la calidad de vida en los trabajos de los obreros es altamente dependiente de la naturaleza intrínseca de las actividades que se desempeñan.²⁴²

En los entrevistados, ello puede verse claramente en los dos trabajadores más calificados, de hecho los únicos que pueden ser considerados como especialistas, tomando en cuenta su desempeño por largo tiempo en actividades complejas, susceptibles de mejora continua y con alta autonomía en las decisiones con respecto a las maneras de ejercerlas.²⁴³ En esta categoría entran los dos siguientes;

José Luis.- Durante aproximadamente doce años trabajó en el departamento de materiales de empresas importantes (General Motors, Sabritas, Aga y Mattel), lo que le brindaba la oportunidad de interactuar con decenas y a veces con cientos de compañeros y ser responsable de proveerlos de materiales. Su trabajo requiere de una amplia experiencia en habilidades para conocer miles de piezas y una fuerte participación en el manejo de poder al interior de las empresas.

Angel.- Su actual trabajo de machetero requiere tanto de fuerza y habilidad física en el manejo de los paquetes de entrega, como habilidades sociales y administrativas, principalmente las relacionadas con la venta de los productos transportados. Según su propia respuesta en la entrevista, su trabajo se torna mucho más estimulante, al poder contar con la oportunidad para controlar la manera y el tiempo en que desarrolla sus actividades, gracias a lo cual puede sentirse orgulloso, ya que llega más temprano a su casa, o bien, obtiene ganancias extras.

²⁴² Es decir, no se trata tampoco de caer en el reduccionismo al considerar a solo una de las dimensiones del trabajo, como decisiva para evaluar la calidad de vida en el trabajo, sino sencillamente de reconocer la especificidad del trabajo de los obreros.

²⁴³ Pues no necesariamente a través de la pura permanencia relativamente larga en un empleo, forma trabajadores especialistas, para ello se requiere que el trabajo que se desempeña implique actividades complejas susceptibles de mejoramiento continuo.

Resulta significativo que de los trabajadores muestreados, los especialistas, sean precisamente quienes tienen la más alta movilidad física en su trabajo; es decir, una que no se limita a las paredes de la empresa para la que trabajan, sino que implica visitar multitud de lugares e interactuar con numerosas personas. Su trabajo es básicamente transportar materiales o productos de un lugar a otro así como realizar los trámites y registros respectivos con las personas apropiadas. La movilidad física fuera del espacio fabril, el manejo de productos o materiales y el contacto con numerosas personas durante la jornada de trabajo, propician una satisfacción con su trabajo inigualable por los demás obreros, quienes en contraste, permanecen trabajando continuamente en un solo espacio físico, manejando por lo general una misma máquina e instrumentos y efectuando una específica transformación de una misma materia prima o producto.

En orden de importancia en cuanto a calificación del trabajo, los tres siguientes trabajadores son quienes durante poco más de una década de años en promedio ocuparon de manera estable un empleo protegido, pero desde que fueron separados de los mismos han deambulado en empleos de protección mínima y de sobrevivencia, donde a diferencia del pasado, no es posible el desempeño de trabajos de especialistas.

Alejandro.- Después de más de diez años de trabajar como tornero en Moresa, una empresa de autopartes, fue despedido y trabajó como cargador, armador y chofer.

Eduardo.- Trabajó en Avón durante 14 años en varios puestos, algunos decisivos para la operación de la empresa como muellista (el manejo de la máquina de banda transportadora de los productos finales hacia los camiones), después que fue despedido de aquí trabajó sucesivamente como almacenista en varias pequeñas empresas, de plomero y portero de unos condominios.

Gerardo.- Trabajó como rectificador calificado en Roger, Gocar y General Pacific, todas empresas de autopartes, después de ello fue despedido por problemas sindicales y deambuló por varios talleres pequeños. En el momento de la entrevista era desempleado, pero dedicaba su tiempo libre a ir a unos cursos sobre maquinaria de control numérico computarizado.

La calificación intermedia o trabajos especializados, se caracteriza por la experiencia en el desempeño de actividades de complejidad limitada, para las cuales la monotonía no es ajena, pues luego de un cierto tiempo de estar ejerciéndolas, todo el aprendizaje posible sobre las mismas se agota. La calificación intermedia es propia de la mayoría de los trabajadores inestables, pues los trabajos de industria que han realizado son en cierta medida rutinarios, pero al mismo tiempo requieren de

un cierto tiempo para poder ser correctamente realizados. También consideramos como calificados intermedios a los trabajadores que alguna vez han desempeñado un trabajo de especialistas en empleos protegidos, pero la gran mayoría de su experiencia laboral ha sido el desempeño de trabajos especializados en empresas de protección mínima, en las que abundan los trabajos de complejidad limitada.

Lidia.- Ha trabajado como soldadora de piezas electrónicas, como medidora de presión con instrumento de precisión, conera (enrolladora de rollos de hilo) en la industria textil, entre otros.

Tomás.- Ha sido operador de maquinaria productora de calcomanías especializadas, decorador en empresa de pinturas y almacenista en varias bodegas.

Cocoletzi.- Sus trabajos han sido de armador de muebles de cocina, operario de la maquinaria enrolladora de resortes en una empresa productora de colchones, operador de turbinas, ayudante de producción de resinas, mecánico de mantenimiento y albañil.

Primitivo.- La mayor parte de su vida ha trabajado como cargador en numerosas bodegas. En su niñez fue cargador campesino, y en su vida adulta también ha trabajado como operario en la industria.

Emmanuel.- Ha sido conserje, armador, barnizador, tornero y pastelero.

Ma. del Carmen.- Ha trabajado principalmente en la industria de la costura como operadora de máquina de coser.

Ma. Alberta.- Ha trabajado como ayudante general y cobradora.

Ma. de la Luz.- Su principal trabajo ha sido el de planchadora en la industria textil y de empleada doméstica con horario fijo.

Y en el nivel más bajo de calificación, se incluyen los trabajadores que han desempeñado durante parte importante de su vida, trabajos simplificados y monótonos, que no requieren de ninguna clase de preparación previa, y cuyo tiempo de aprendizaje es corto. En esta categoría tenemos, cuatro trabajadores, dos que pertenecen al primer estrato, el más alto (Roberto y Jorge), y uno al cuarto estrato, el más bajo (Marceliano).

Roberto.- Lleva más de 28 años trabajando en la Bimbo, principalmente como operador de maquinas. En su última máquina lleva ya más de 8 años.

Jorge.- Durante más de 13 años ha permanecido trabajando como armador de muebles de acero (gabinetes) en la compañía telefónica Erickson.

Marceliano.- Durante 18 años ha trabajado como operador de maquinaria molinera de nixtamal en decenas de lugares del norte de la ZMCM.

Víctor.- Trabajó en intendencia en la Bimbo durante 5 años y durante un corto tiempo (menos de un año) como armador de aparatos domésticos (ventiladores, licuadoras, etc.).

CUADRO 21. ACTIVIDADES LABORALES, CALIFICACIÓN Y ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS

Nivel de calificación	Nombre	Actividades laborales en la industria	Estado en empleos
Especialistas	José Luis	Manejo de materiales	Estable
	Angel	Machetero	Estable
Especializados (Ex especialistas)	Alejandro	Tornero, cargador, armador	Inestable
	Eduardo	Muellista, inspección final, almacenista, operador	Inestable
	Gerardo	Rectificador	Inestable
Especializados	Lidia	Soldadora, medidora, conera	Inestable
	Tomás	Operador, decorador, almacenista	Inestable
	Cocoletzi	Armador, operario, mezclador, mecánico	Inestable
	Primitivo	Cargador, operario	Inestable
	Emmanuel	Conserje, barnizador, tornero, pastelero, armador	Inestable
	Ma. Carmen	Operaria	Inestable
	Ma. Alberta	Cobrador, ayudante general	Estable
	Ma. Luz	Planchadora	Inestable
Simplificados	Roberto	Operario	Estable
	Jorge	Armador	Estable
	Marceliano	Operario	Inestable
	Víctor	Conserje, armador	Inestable

Aquí interesa destacar en especial, la clara distribución de los trabajadores inestables en la casilla de los especializados y de los estables en la casilla de los especialistas y los simplificados, como se muestra en el cuadro anterior. Es decir, los estables poseen

experiencia en pocas actividades, mientras que los inestables la tienen en una mucho mayor variedad de actividades.²⁴⁴

La mayor variedad de trabajos u oficios en los que se implican los inestables conlleva de entrada, el problema de las limitaciones que tienen para cultivar sus calificaciones ¿es dicha variedad de trabajos expresión de lo limitado de los espacios de aprendizaje en la industria? ¿o es resultado más bien de una preferencia de los trabajadores por desarrollarse en diversos campos de habilidades y conocimientos? Sólo en la medida en que se analicen las condiciones objetivas, motivaciones y significados que subyacen al desempeño de cada trabajo, podremos responder a tales interrogantes. Dicha tarea se desarrolla en los apartados siguientes, mientras que a continuación abordaremos lo referente a las circunstancias y disposiciones subjetivas de los trabajadores estables especialistas y simplificados.

Según lo expuesto en el cuadro 21 anterior, si relacionamos la primera y última columna, o sea, el nivel de calificación con la estabilidad laboral, resulta que los trabajadores estables presentan los dos extremos de la calificación del trabajo: o son especialistas, o son simplificados, lo cual corrobora que la estabilidad e incluso, la inserción en un empleo protegido, en sí mismas no pueden ser garantías de una mayor calidad de vida en el trabajo. Esto contradice asimismo la creencia comúnmente difundida en el conocimiento vulgar, de que los estables necesariamente son calificados o tienen un nivel de vida en el trabajo satisfactorio. Pero el desmentir que la estabilidad constituye automáticamente una ventaja para el trabajador, conlleva algo más significativo aún; a saber, que en los trabajos de fábrica pueden haber fuertes disparidades entre dimensiones generalmente consideradas como correlacionadas, como el nivel del salario y la complejidad-monotonía del trabajo. Por ejemplo, Jorge es un trabajador que pertenece al primer estrato, el más prospero, sin embargo, en cuanto a su trabajo, es de los más monótonos porque se trata siempre de ensamblar piezas de muebles de acero a través de los mismos procedimientos. De hecho la misma disparidad llega a ser extrema en el caso de Roberto, a quien durante la entrevista se le preguntó que le gustaría realizar o cambiar de su vida. Previo a ello habló de la filosofía centrada en el cliente, promocionada por la empresa en que trabaja (donde el compañero de trabajo a quien se surte es el cliente) con cierto entusiasmo, pero probablemente percibiendo cierto escepticismo del entrevistador,²⁴⁵ cuando se le cuestionó sobre sus deseos en la vida, intimidado respondió que le gustaría mucho cambiar su persona en el sentido

de poseer una mayor chispa y animo, ya según él, al ser un poco gris, siente que pasa desapercibido y le gustaría ser más reconocido. Este sentimiento de apocamiento y

²⁴⁴ Lo cual a primera vista resulta obvio, pues un trabajador que permanece en un mismo empleo durante varios años, tiene poco margen para realizar otras actividades. Sin embargo, el asunto no es tan obvio, pues un trabajador en general estable, puede tener periodos de inestabilidad.

²⁴⁵ Yo mismo.

anonimato, es muy característico de las personas que llevan gran parte de su vida trabajando rutinariamente como si fueran apéndices de un engranaje, pues su valor es derivado principalmente con referencia a su aportación para la gran maquinaria en cadena, en este caso, la producción en serie de pastelitos. Ello es fácilmente comprensible si se considera que su trabajo sólo requiere realizar una serie de movimientos físicos con los brazos, coordinadamente con la máquina y el avance de los productos. Generalmente, cuando otros trabajadores más jóvenes se dan cuenta de la realidad de la vida laboral de estos viejos trabajadores poco o nada orgullosos de su trabajo, prefieren antes renunciar a repetir el mismo patrón.

Aludiendo al contraste inverso, o sea, entre trabajos muy estimulantes pero mal pagados, no es difícil imaginar trabajos de machetero (como el de Ángel) con salarios mínimos. Al analizar los salarios y la calificación, nos encontramos que el nivel salarial de un determinado puesto de trabajo o de un conjunto de puestos de trabajo, puede depender fuertemente de las concepciones empresariales sobre manejo de personal, y no tanto de la complejidad del trabajo desempeñado.

Si bien existen trabajadores que realizan actividades monótonas, pero tienen altos salarios, también los hay con bajos salarios. Y si los primeros de por sí sufren las consecuencias de experimentar forzosamente un sentimiento de degradación, con mucho mayor intensidad lo sufren los mal pagados con trabajos idiotizantes.²⁴⁶ Marceliano²⁴⁷ es un trabajador en cuya persona se expresan acabadamente los múltiples estragos de la marginación. Amen de padecer el peso de otras dimensiones de marginación (casa con piso de tierra, carencia de agua, analfabeto, entre otras), la referente a la calificación del trabajo es, en comparación a todos los demás trabajadores, particularmente fuerte. Marceliano, un ex campesino que llegó a la ZMCM en los años 80, encontró trabajo como operador de molinos de nixtamal, el cual ha desempeñado en deplorables condiciones si consideramos la conjunción de cinco elementos de fuerte degradación: 1) se desempeña en soledad o casi en soledad, pues en los molinos en los que él ha sido empleado sólo se encuentran él y el despachador para las ventas, 2) el calor en estos lugares es muy alto, y mucho más en la época de primavera, cuando alcanza hasta los 50 grados centígrados y es forzoso realizar una intensa actividad física. Inclusive, por la forma en que Marceliano realiza los movimientos y el calor, le han surgido piedras o cálculos en el riñón, y debido a falta de dinero ha pospuesto la operación, pero cada vez los dolores son más intensos, 3) la contratación es verbal y carece de seguro social,

²⁴⁶ De esta manera los llamó el mismo Harry Braverman (1987).

²⁴⁷ Marceliano es un trabajador que es muy inestable en cuanto al empleo (cambia mucho de empleo), pero muy estable en cuanto a las actividades que realiza; operar un molino de nixtamal.

4) trabaja 10 horas todos los días de la semana y 5) el salario es el mínimo. Realizar la entrevista a Marceliano resultó una tarea casi titánica, ya que es una persona que casi no habla, bastante tímida y temerosa ante todo tipo de preguntas que se le planteaban. Ahora vista a distancia, es comprensible que dicha actitud se deba a la sorpresa, asombro e incredulidad que en ese momento le provocaba el que se le hicieran preguntas que pertenecen en mucho al sentido común. En consecuencia, Marceliano consideraba que existían muchas otras personas que podían saber y responder mejor. Ello se mostró claramente en la segunda entrevista, cuando con una actitud más abierta, se disponía a contestar, pero siempre tendió a darle preferencia a la palabra de su amigo (presente en el momento de la entrevista), quien intervenía considerando incompetente a Marceliano. Y lo mismo sucedió con su esposa durante ambas entrevistas. Sería iluso o hasta imposible separar la personalidad de Marceliano de la forma como está acostumbrado a trabajar: sin hablar, intimidado y absorto en sus propios movimientos, no se diga ya pensamientos. Las inhumanas y varias veces insoportables condiciones en que Marceliano realiza el trabajo de operador de molinos, lo han llevado varias veces a renunciar. Al cuestionársele sobre los motivos de las múltiples renunciaciones en su haber, fue incapaz de mencionar otra justificante aparte del “aburrimiento”, el cual indudablemente expresa la intensidad en que padece el sufrimiento del dolor físico; en condiciones de escasa comunicabilidad y prácticamente escondido detrás de una máquina ruidosa todos los días. En las horas de no trabajo, la mayor parte de su tiempo “libre” permanece dormido en su casa.

Por su parte, los dos trabajadores más calificados de la muestra y a la vez muy estables, José Luis y Ángel, tienen una alta estima por lo que hacen en sus empleos e inclusive, no pocas veces han llegado a considerarse afortunados por las oportunidades que se le han presentado a través de sus trabajos. José Luis se considera a sí mismo una persona muy social y también hábil para las negociaciones, lo cual en un momento determinado aprovechó para vender joyería a sus compañeros en una de las empresas en la que trabajó. Podría decirse que la negociación es el punto central de su calificación del trabajo como obrero, y sólo secundariamente es el conocimiento de los productos y los registros. Proveer de materiales a una empresa es una tarea que implica gran poder sobre los compañeros de trabajo porque, aparte de que tiene que defender los intereses de los grupos a los que en su momento perteneció, crea clientelas en el sentido de pedir favores a cambio de proveer con cierto material de calidad (p.e. una herramienta), u otorgarlo en un cierto tiempo. José Luis llegó a formar su propia empresa subcontratada de transporte y administración de materiales, misma que funcionó durante algunos meses, pero intereses e influencias más fuertes que la suya le impidieron continuar con ella. El trabajo de Ángel es semejante al de José Luis en el sentido del gran contacto social y habilidades en el trato con la gente. En su caso la satisfacción se deriva del ejercicio de un poder más informal, que le reditúa en tiempo y dinero, ya que puede terminar su trabajo más temprano, así como negociar en las entregas de material ganancias monetarias extras para sí mismo.

Todo lo anterior nos conduce a resaltar la importancia del contexto; y específicamente, de la configuración concreta de las condiciones de trabajo en que la adquisición de la calificación tiene lugar. A través de la revisión de los casos de Jorge, Roberto y Marceliano, todos ellos trabajadores estables y simplificados, fue posible advertir cómo en la percepción del trabajador de su propia calificación del trabajo y sus implicaciones antropológicas humanistas, intervienen otras dimensiones que pueden atenuar o exacerbar el padecimiento relacionado con el desempeño de un trabajo descalificado. Según se observó las más importantes son la sociabilidad, el salario, el desgaste físico y la movilidad física, que pueden intervenir de maneras disímiles ya sea en una o en otra dirección. Si la balanza se halla más inclinada hacia la exacerbación del padecimiento, la acción consecuente puede ir desde una salida de empleo hasta tomar cursos de capacitación.²⁴⁸ Pero sea cual sea la acción tomada por el trabajador en este aspecto (que también es importante), es crucial averiguar primero, para el tema que aquí nos concierne, la importancia que para el trabajador mismo tiene mantener o incrementar determinado nivel de calificación, así como las condiciones objetivas y subjetivas que subyacen a determinada posición, ya sea que la defienda o no. En el siguiente apartado presentamos dichos análisis.

²⁴⁸ Tal como sucedió con Roberto, quien en el momento de la entrevista estaba acudiendo al Cecati (Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial), tomando cursos de instalación eléctrica residencial, motores, y electrodomésticos.

2. Posiciones de los trabajadores ante la calificación

Prácticamente desde el inicio de la industrialización, el cultivo de la calificación de los trabajadores ha sido objeto de interés tanto de empresarios como trabajadores. Sin embargo, dejando como un asunto aparte los esfuerzos estatales de escolarización y capacitación de los trabajadores, la capacitación empresarial se limita con gran frecuencia a cultivar sólo aquellas calificaciones que les reditúan en lo económico. En cambio, al trabajador el cultivo de sus calificaciones le conviene en tanto le permite colocarse en el mercado de trabajo y elevar su salario.

Defender la calificación intencionadamente significa actuar para adquirir una determinada línea de habilidades y conocimientos a fin de poderlos aprovechar adecuadamente no sólo al interior del empleo y empresa que se ocupa, sino también en el mercado de trabajo exterior a las empresas.²⁴⁹ Por su parte, no defender las calificaciones, implica ignorar o rechazar el cultivo de una determinada línea de habilidades y conocimientos, (que inclusive, también sean aplicables a otras empresas) dando prioridad a otras lógicas de progreso o sobrevivencia en la industria.

La sociabilidad, el salario, el desgaste físico y la movilidad física en el trabajo, son aspectos que pueden estar bajo el control del empresario, a manera de afectar de manera importante y en un sentido o en otro, la calificación del trabajo y/o la percepción que el trabajador tiene sobre la misma. Pero existen también aspectos que pueden estar en una mayor medida bajo el control del trabajador, los cuales hemos agrupado en tres dimensiones relevantes:

- a) *Razones para permanecer o no en determinado empleo.* Las más conocidas son las contenidas en las estadísticas de empleo del INEGI (2001), a saber: cese, trabajo temporal terminado, insatisfacción con el trabajo y otros motivos. Dos de ellas parten de las acciones de los empleadores, una del propio trabajador y otra más es indeterminada, por lo que sirven de muy poco o nada para relacionarlas con las iniciativas de salida que tengan que ver con la calificación del trabajo. Como alternativa, el estudio sistemático de las entrevistas cualitativas posibilitó profundizar acerca de las diversas situaciones y disposiciones subjetivas de los trabajadores, relacionados con la calificación del trabajador en los momentos de salida o permanencia de sus empleos. En particular, la calificación del trabajo muchas veces juega un papel importante en las razones para permanecer o no en determinado empleo, por lo que es menester identificar, a través de los datos empíricos recabados en las entrevistas, la naturaleza exacta de la relación entre la calificación del

²⁴⁹ No sólo al interior, ya que ello significa defender sobre todo un *status* otorgado esencialmente por la empresa y no calificaciones incorporadas en su persona, que se puedan reutilizar en el mercado de trabajo externo. El status en el trabajo lo controla la empresa, en cambio, la calificación la controla el trabajador.

trabajo y la salida o permanencia en el empleo. Podríamos encontrarnos por ejemplo, con la situación de que un trabajador abandona determinado empleo porque realizaba actividades que considera desagradables, o bien, porque desea desempeñarse en determinadas actividades, o ambas cosas a la vez. Es decir, el sentido del orgullo y/o la degradación experimentada al desempeñar determinadas actividades laborales, pueden llegar a motivar la salida de un empleo para ir en busca de otro. De esta manera, el significado que para el trabajador tiene desempeñar cierto trabajo, sirve como referente para identificar su posición con respecto al cultivo de sus calificaciones, es decir, si las defiende o no.

- b) *Iniciativa para recalificarse y colocarse en un puesto disponible en el mercado de trabajo.* Muchas veces los intentos frustrados por ingresar a ciertos empleos o las experiencias negativas en éstos, desaniman a los trabajadores a seguirse calificando en determinado sentido, o inclusive, a seguir trabajando en la industria. Pero también puede ser lo contrario; sus disposiciones y percepciones subjetivas del mercado de trabajo y de su propia calificación, pueden favorecer el cultivo de sus calificaciones en los empleos que desean.²⁵⁰ En este sentido, las experiencias recabadas en las entrevistas acerca de los momentos de salida y búsqueda del siguiente empleo, resultan particularmente útiles para poder valorar qué tan difícil es para el trabajador insertarse en empleos donde puedan continuar con el desarrollo de las habilidades y conocimientos de su preferencia, o en dado caso, cómo es que llegan a la decisión de recalificarse y cuál es el camino que siguen en ello; si acuden a un centro de capacitación para obreros, una escuela técnica para aprender específicos oficios o sencillamente prefieren hacer “escuela” o experiencia a través de un solo empleo, con la esperanza de aumentar su salario dentro de la misma empresa o bien, saltar en su oportunidad hacia otro empleo que anhelan. Asimismo, el análisis de los periodos de estabilidad en las entrevistas sirven para detectar si la permanencia en determinado empleo es resultado de una estrategia básicamente defensiva, donde el trabajador no abandona el empleo porque siente que no puede encontrar otro igual y/o tiene temor de abandonarlo para ir en busca de otro porque no conoce bien el mercado de trabajo, “prefiriendo lo malo por conocido a lo bueno por conocer”.

²⁵⁰ Deseos que a su vez, pueden ser cambiantes.

-
- c) *Otras vías alternativas al cultivo de la calificación.* Pero el aumento de las calificaciones no es el único y exclusivo camino para ya sea mantenerse como competente en un empleo (sobrevivir), o realizarse subjetivamente en el trabajo y/o elevar el salario (progresar), pues también pueden intervenir otros elementos, como por ejemplo; la adquisición de un título escolar, el incremento de las habilidades sociales como la capacidad de negociación, mandar, organizar tareas, etc.; la adquisición de un puesto que en lugar de ser signo de posesión de determinadas habilidades y conocimientos, expresa un *status* derivado ya sea de la antigüedad, la pertenencia a un grupo de amistades o la relación con el sindicato. La división del trabajo no es algo que nace de la naturaleza y necesidades propias de transformación de la materia específica sobre la que se actúa, sino algo socialmente construido y políticamente controlado. En esa medida, el cultivo de la calificación del trabajo a iniciativa del trabajador, constituye sólo una parte de una estrategia global, o una vía de acción posible para su consolidación en determinado empleo. Por lo tanto, aquí el objetivo del análisis será precisar el significado que el cultivo de la calificación del trabajo adquiere con respecto a las vías alternas de progreso o supervivencia en el empleo, lo cual solamente puede averiguarse reconstruyendo la estrategia global en el empleo seguida por cada trabajador. Cabe hacer notar asimismo, que el cultivo de la calificación puede darse como resultado de una lucha por sobrevivir. Y en este sentido, paradójicamente, el supuesto cultivo de la calificación contribuye a mantener intacta la vulnerabilidad ya existente, al consolidar al trabajador en determinado puesto de trabajo con sus propias vulnerabilidades. Por tanto, estos casos no se consideran como una verdadera defensa del cultivo de la calificación del trabajo, ya que siendo ésta básicamente una acción defensiva, las vulnerabilidades se mantienen o inclusive, se refuerzan.

Cada trabajador puede considerarse como un nudo de relaciones sociales, el cual a su vez se encuentra inscrito dentro de un campo de relaciones más amplias en el mercado de trabajo, donde cotidianamente transcurren luchas y negociaciones por los puestos de trabajo. Bajo esta premisa, las permanencias, salidas, búsquedas y entradas del empleo, representan momentos de cristalización de las posiciones y luchas en el mercado de trabajo. Son, por decirlo así, los momentos histórico-concretos de transformación en los que acontecen las experiencias vitales de los trabajadores (Dilthey, 1986: 11-12). Así, la contextualización de las percepciones y acciones de los trabajadores, en los momentos de permanencia o salida del empleo, nos brinda elementos para comprender mejor los cambios en torno al cultivo de las calificaciones.

CUADRO 22. SÍNTESIS DE POSICIONES ANTE LA CALIFICACION

Nombre	Calificación	Defiende calificación?	Posición ante calificación
José Luis	Especialista	Sí	Mientras hubieron oportunidades que aprovechó en sus distintos empleos, después cambió de actividad
Angel	Especialista	Sí	Lo hace al defender mejores condiciones de trabajo porque puede controlar los horarios y salario.
Gerardo	Especializado (ex especialista)	Sí	Ante la reformulación de su oficio (rectificador), está decidido a recalificarse y actualizarse al recurrir al Cecatí, a pesar de su mayoría de edad.
Lidia	Especializada	Sí	Aunque cambia sus actividades al cambiar de empleo, lucha por ser considerada competente en cada uno de ellos. Ya es estable, y obtuvo una casa a crédito.
Cocoletzi	Especializado	Si	Sus múltiples calificaciones las ha desperdiciado por sus arrebatos personales. Es muy disperso, sin embargo, sus calificaciones son suficientes para colocarse en el mercado de trabajo con relativa facilidad.
Carmen	Especializada	Sí	Ser costurera es para realizarse.
Alejandro	Especializado (ex especialista)	No	Se dejó llevar por la inercia del ascenso reglamentado en su empleo protegido. A partir de su despido, le dio prioridad a mantener los ingresos de su hogar a toda costa, en un desesperado intento por mantenerse como jefe proveedor de su familia.
Eduardo	Especializado (ex especialista)	No	Después de su despido de Avón, de la desilusión de no encontrar un status igual y de algunos esfuerzos por emplearse como almacenista, renunció a calificarse más en este oficio al ver la precariedad en las pequeñas empresas.
Tomás	Especializado	No	Más bien lucha por lograr insertarse en un empleo protegido donde logre una categoría.
Primitivo	Especializado	No	Posee un gran orgullo por su trabajo, pero las importantes vulnerabilidades inscritas en él no se pueden negar.
Emmanuel	Especializado	No	Defiende más bien los ambientes sociales laborales.
Ma. Alberta	Especializada	No	Le gusta estar bajo la protección del dueño.
Ma. Luz	Especializada	No	Ser costurera es para sobrevivir.
Roberto	Simplificado	No	Más bien defiende su empleo.
Jorge	Simplificado	No	Más bien defiende su empleo.
Marceliano	Simplificado	No	Aunque consolida su oficio a través de varios empleos, lo hace para evitar su exclusión del mercado de trabajo y sobrevivir. Se defiende contra una situación de desempleo aún más precaria, conservándose en la actual totalmente descalificado.
Víctor	Simplificado	No	El trabajo en la industria le llegó a desanimar mucho y ya no trabaja allí.

En este tenor, en el cuadro 22 anterior, se presentan a manera sintética las posiciones de los trabajadores entrevistados ante la calificación, las cuales pudieron detectarse en los momentos de salida y búsqueda del empleo. A veces dicha posición no es tan clara para el trabajador, pues la relación entre sus acciones y la calificación del trabajo, a nivel de conciencia discursiva no es tan directa. De aquí la necesidad del apartado “Otras vías alternativas al cultivo de la calificación en actividades específicas”, que se plasma al final del capítulo.

3. Razones para permanecer o no en determinado empleo

Para Harry Braverman (1987), uno de los más destacados estudiosos de la calificación del trabajo, el trabajo industrial es una historia de destrucción del trabajo calificado por parte del capitalista; primero el taylorismo acaba con el artesano, y después el fordismo da lugar al obrero-masa rutinizado. En la actualidad varios autores han tomado una posición más moderada, afirmando que el trabajo obrero en la industria sigue tendencias contradictorias; algunos puestos de trabajo (o incluso, en ocasiones solamente algunos aspectos de los mismos) se modifican a manera de complejizarse más y otros menos. De la misma manera, aunque en la actualidad el trabajo obrero en América Latina sea considerado con frecuencia como básicamente descalificado y degradante, no sólo por los bajos salarios, sino también por requerir de un duro esfuerzo físico, no por ello deja de estar presente el orgullo de oficio, el cual según hemos constatado en las entrevistas, aparece sólo de manera esporádica en la vida de los obreros. En efecto, el placer inherente al ejercicio de transformación de la materia y lo que en ello se resiste, puede ser inhibido o alentado según la naturaleza de las máquinas, la organización del trabajo y la socialidad inscrita en cada ambiente de trabajo concreto. Llevado a sus excesos de monotonía y/o carga física, el trabajo deviene en degradante. Pero tanto la degradación como el orgullo de oficio, y el peso de cada uno en la permanencia o salida del empleo, tienen un carácter socialmente construido y requieren de una contextualización histórica.

En dicha contextualización, es menester considerar también la manera en que las diferentes relaciones establecidas entre el trabajador y su familia, (como las económicas, las emocionales, las del trabajo doméstico, etc.), intervienen en la formación del sentido y la satisfacción con las tareas realizadas en el trabajo obrero fuera de casa.

El entretrejo de relaciones sociales en los ámbitos laboral y familiar, pueden llegar a ser muy importantes en la generación del sentido de degradación u orgullo del trabajador para con el oficio que desempeña. En ocasiones, las relaciones del trabajador con su familia pueden estar teniendo gran influencia sobre el sentimiento de orgullo-degradación laboral, que de ser ignoradas, cualquier reflexión acerca de lo que ocasiona dicho sentimiento resulta inexplicable o equivocada.

Inclusive dos trabajadores que viven circunstancias aparentemente similares en varios aspectos tanto en su trabajo como en su familia, pueden en realidad estar ocupando posiciones diametralmente opuestas en cuanto a satisfacción para con su oficio. A este respecto, resulta valiosa la comparación de los casos de Ma. del

Carmen y Ma. de la Luz. Ambas trabajadoras de la industria de la costura, pertenecen a los estratos más bajos (tres y cuatro respectivamente), y como madres obreras, se han visto varias veces en la necesidad de (y logrado) ocupar un trabajo con horarios flexibles y cercanos a su hogar para así poder atender a sus hijos lo más posible. Otra semejanza entre ellas, es que “heredaron” de sus madres la oportunidad e inclinación a trabajar en la industria de la costura.

En las mujeres, las salidas de los empleos son fuertemente motivadas por la necesidad de cuidar a los hijos pequeños. Los empleos en la industria de la costura, sobre todo los existentes en talleres pequeños localizados en colonias populares, ofrecen a decenas y quizá cientos de miles de madres trabajadoras, la oportunidad de tener horarios flexibles, y así poder compatibilizar el cuidado de los hijos con su trabajo. Ma. de la Luz y Ma. del Carmen son dos trabajadoras que durante varios años han aprovechado las facilidades que brinda la flexibilidad en la citada industria, no sólo en los horarios, sino también en las entradas y salidas de empleo.

A través de años de trabajo en el mismo oficio pero en diferentes empleos,²⁵¹ las oportunidades para el desarrollo de un orgullo de oficio han sido muy disímiles en estas trabajadoras. Igualmente contrastantes son los grados de convivencia al interior de sus respectivas familias,²⁵² y dentro de éstas, —como veremos más adelante—, también la motivación y capacidad para colaborar en grupo en la persecución de determinadas metas.

Una reflexión elaborada desde el puro sentido común, podría conducirnos a la generalización de que los empleos de costura, por su precariedad, son desmotivantes y degradantes. Pero retomando el argumento, expuesto en el marco teórico, acerca de que los trabajadores nunca están totalmente incapacitados de dotar de un sentido vivificante al tiempo laboral, y especialmente a las actividades que allí se realizan,²⁵³ podemos permitirnos pensar en la existencia de costureras que poseen un orgullo de oficio, pese a circunstancias de condiciones de trabajo adversas (bajos salarios, cansancio físico, lugar sucio, despotismo de jefes, etc.). Este es el caso de Ma. Del Carmen, en el cual es menester destacar, de nuevo, la importancia que tienen las relaciones familiares en ello.

²⁵¹ Cabe recalcar que Ma. Del Carmen y Ma. De la luz han trabajado en varias fábricas de costura, por lo que no se conocen, pese a vivir en la misma colonia, a poco más de un kilómetro de distancia una de otra.

²⁵² El bajo grado de convivencia social en la familia de Ma. De la Luz, se debe en gran parte a que ésta no pudo cuidarlos tanto de pequeños como Ma. Del Carmen, y a que constantemente pelea con su marido al grado de que ya varias veces se han separado, pero vuelven a vivir juntos. Tal violencia se extiende también a las relaciones con y entre los hijos mismos.

²⁵³ Ver apartado 2, del capítulo 3 de la presente tesis.

A nivel subjetivo, Ma. del Carmen disfruta mucho más su trabajo que Ma. de la Luz; ya que ser costurera, es un lugar y un hacer para realizarse. Asimismo, percibe con mayor facilidad los aspectos interesantes de su trabajo.

“Cuando entré a mi segundo trabajo sabía hacer el ojal y planchar, después me enseñaron a revisar que las prendas no fueran de un tono o dos tonos, que estuviera bien planchada, etc. [...]ahora que trabajo en domicilio, les pego a las prendas el cierre, armo pastillas, arreglo los tirantes, etc.”

A pesar de que desde el principio de la entrevista aclaró que entró a trabajar a iniciativa de su madre, poco después aclara:

“entré a trabajar porque soy de las personas que le gustan tener cosas, y me gusta tener dinero; esta casa la construimos entre mis hermanos, mi mamá y yo”

Y aunque a veces las condiciones en que trabaja son precarias y desagradables, en general para ella trabajar consiste en participar en el mundo, y transformarlo desde el interior del círculo en que se vive.

“Una vez trabajaba en una casa (un taller clandestino), mi asiento en vez de ser un sillón o una silla, era una cama individual, habían varias camas en las que mis compañeras y yo nos sentábamos a hacer el ojal y pegar tirantes; a mi lado había un baño que despedía malos olores, pero allí tenía que estar y también comer[...]yo soy de las personas que llega a su trabajo y se dedica a trabajar, como yo lo que quería era terminar e irme con mis hijos, pedía permiso para entrar más temprano (a las 10 de la mañana) y que me dieran la cantidad de mi trabajo, así podía salir a las 3 o 4 de la tarde”.

Más que una simple “actitud optimista” ante su trabajo, se trata de trabajar para poder participar en los proyectos colectivos que se llegan a emprender ya sea en su familia nuclear (esposo e hijos) o en la ampliada (madre, hermanos, cuñadas cuñados, y sobrinos).²⁵⁴ Dicha actitud cooperativa también la traslada hacia el trabajo, donde aplica sus propias mañas para poder realizar su trabajo con calidad y rápido. En ello, trasciende lo puramente utilitario, pues el buen cumplir con su trabajo lo hace con gusto y satisfacción. A pesar de que se sentía a gusto en la realización de su trabajo, para Ma. del Carmen resultaba imposible progresar más en la industria de la costura exclusivamente a través del cultivo de sus calificaciones. La gran mayoría de los empleos en la industria de la costura se basan en la explo-

²⁵⁴ Cabe recordar que Ma. del Carmen y su familia nuclear, tienen su vivienda en el tercer piso de la casa construida junto con su familia ampliada. Su familia nuclear suele compartir ésta última casa con su familia ampliada.

tación de la mano de obra barata, por lo que Ma. del Carmen, acorralada por el cansancio, la insuficiencia de su salario, la falta de seguro médico y la necesidad de atender a sus hijos, terminó por cambiarse hacia el sector servicios trabajando esta vez como empleada doméstica, así permaneció unos meses, pero cuando enfermó uno de sus hijos y su marido había ya encontrado empleo, dejó de trabajar por un tiempo mucho más prolongado (hacía ya un año al momento de la entrevista).²⁵⁵

En contraste, para Ma. de la Luz el trabajo de planchadora es agobiante, por lo que sus esfuerzos se concentran en soportar los malos tratos de los jefes, las malas condiciones de trabajo y los bajos salarios (estos últimos iguales a los de Ma. del Carmen, o sea, próximos al mínimo). En una ocasión tuvo un altercado con la encargada del taller por desacuerdos con la calidad de su trabajo.

“ella le decía al dueño que yo no sacaba la producción, pero era porque me regresaba las prendas, yo le decía que me tenía que pagar porque de todos modos las planché, o sea, la culpa no era mía, y se desquitaba retrasándome los pagos[...]el dueño nos decía que para eso nos pagaba, pero nos estaba pagando por lo que hacíamos, no por lo que no hacíamos”

En lo inmediato tales pleitos, parecen tener sus propios motivos, pero si observamos más detenidamente, hay algo incorporado en la persona del trabajador, que lo desanima para trabajar con gusto. A lo largo de la entrevista a Ma. de la Luz fue imposible encontrar referencia alguna al orgullo por lo que realiza trabajando, por el contrario; sobre todo en la segunda entrevista (cuando su marido no estaba presente), sus esfuerzos se concentraron en quejarse de lo pesado que le resultaba contribuir para el sostenimiento económico de su hogar, ya que sus hijos mayores (de 16 y 19 años) no le ayudaban ni siquiera con los quehaceres del hogar, en suma, expresaba su profundo malestar por lo desagradados de sus hijos, a quienes había dedicado duras jornadas de trabajo, así como por su esposo quien en repetidas ocasiones no cumplía con el gasto del hogar.

En las acciones de Ma. de la Luz por mantenerse como planchadora subyace un particular miedo a la pobreza,²⁵⁶ pues sus esfuerzos se concentran por ingresar y poder mantenerse en el empleo, o sea, su preocupación principal no es cómo superarse a través de una mayor calificación, sino evitar sumirse en una mayor pobreza en el desempleo, a través de mantenerse empleada como planchadora en la

²⁵⁵ Julio de 1999.

²⁵⁶ Mismo que posiblemente se originó en la difícil situación que experimentó cuando su marido la abandonó por un tiempo, cuando sus hijos eran pequeños, viéndose obligada a dejarlos a cuidado de la hija mayor, y tener que trabajar de tiempo completo.

industria de la costura, el único lugar donde siente que puede trabajar con cierta flexibilidad para poder cuidar a sus hijos. Tener una familia desintegrada y ocupar empleos precarios, representan los dos polos de un círculo vicioso en el que cotidianamente vive; en los últimos meses Ma. de la Luz cambió del sector industrial al de servicios, pues al momento de la entrevista se dedicaba a lavar ropa ajena por consejo y ayuda de su hermana, pero aunque en ésta última ocupación tiene mayores ingresos monetarios, no ha cambiado mucho su lógica de “soportar trabajando”,²⁵⁷ pues

“...toda la noche me la pasé planchando, ahí está toda una desvelada, y me pagan la ropa de a diez pesos”.

Las oportunidades para desarrollar un orgullo de oficio y cultivar la calificación en la industria de la costura son muy pocas. Y cuando llegan a darse, como en el caso de Ma. del Carmen, son a iniciativa del trabajador. Las percepciones de las complejidades del trabajo, los progresos en la ejecución y el interés por el mismo, carecen de sustento por parte del empresario. En cierta manera, tomarle el gusto al trabajo de costurera implica encerrarse en un callejón sin salida para poder desarrollar más las calificaciones y obtener un mejor salario. De aquí que resulte natural buscar alternativas en otros empleos, donde poder explorar otras vías de aprendizaje que no se limiten a un puro aprender general para la vida, como a veces lo hace Ma. de la Luz:

“Se aprenden cosas, por ejemplo, les decía a mis hijos, me gustan todas las congeladas menos la morada, porque la morada la fabrican con el desecho de todas las demás. Todas las gelatinas que sobraron, al otro día se calientan y de allí se hace la de jerez”.

...sino que las habilidades y conocimientos se puedan anudar con una mayor ganancia subjetiva y salarial. Por supuesto, que no es tarea fácil, sin embargo, resulta peor renunciar a tal objetivo.

En síntesis, el desempeño de un trabajo por el que los trabajadores sienten orgullo o perciben como degradante, puede encontrarse íntimamente ligado no sólo a lo que ocurre en la fábrica, sino también a las disposiciones culturales formadas a este respecto a través de las relaciones familiares. Específicamente, en los trabajadores de industria de los sectores populares, los procesos de formación de la

²⁵⁷ Debido a que en los trabajos de sirvienta y de lavar ropa ajena existen muchas oportunidades para la negociación con los empleadores, es posible que Ma. de la Luz haya aprendido a negociar no sólo en su trabajo, sino también en su familia, y particularmente con su marido, respecto al cual manifestó ya no soportar más y la subsiguiente intención de prescindir totalmente de él para sostener al hogar.

vocación o gusto por determinado oficio o conjunto de actividades laborales, la familia, principalmente los padres y los hermanos, juegan un papel destacado.

Sin embargo, la generalización de la precariedad (tanto en salarios como en condiciones de trabajo) en la industria manufacturera, va en contra de estos espacios de realización subjetiva del obrero, convirtiéndolos en auténticos reductos de lucha por el disfrute del tiempo laboral. Los casos como el de María del Carmen, quien cuenta con un fuerte apoyo motivacional de su familia en este sentido, son en realidad la excepción.

Siguiendo con el tema de la búsqueda de la calificación que efectúan los inestables, el trabajador que más abierta e insistentemente luchó por acumular logros a través del aumento de las calificaciones fue Cocoltzi, quien aprovechando las relaciones de su hermana con un sindicato, ingresa a varias empresas pero en ninguna se encuentra satisfecho de los trabajos que realiza. Sus inquietudes lo llevaron a acumular una gran variedad de saberes en la industria, todos propios de un trabajador especializado.

“había un alambrito agarrado del suelo y cuando llegaban los jóvenes en la mañana lo metían a la maquinita, le apachurraban un botón, y ya se hacía el gusano de los colchones, y entonces decía yo, bueno ¿pues qué voy a aprender aquí? Pero me aguantaba un tiempo y ya después le pregunté a mi compañero que cuándo me iban a dar un aumento, y me dice *uuuuuy, yo ya llevó tres años aquí y me acaban de dar 30 pesos*. Y digo *nooo, la verdad sabes qué, aquí no, la verdad no*. A la primera oportunidad le decía al coordinador que había aprendido varias cosas pero, pues, que aquí no había nada más, y me dijo *vente para acá*, y me llevaban a otro lado, y eran unas mesas cuadradas, donde ponen el colchón, el resorte, sabana, estropajos, otras fundas, y al final, comienza la máquina a coser *ch ch ch ch ch ch ch ch* ¿pues cual es el chiste? ¿coser? Yo tengo ahí arriba una máquina de coser”

En cada fábrica a la que ingresaba averiguaba cuál era el tope máximo de aprendizaje y salario. Con un concepto muy firme del ascenso salarial según las calificaciones, Cocoltzi logra por fin ingresar a PPG una fábrica transnacional de pinturas automotrices, donde sus esperanzas de superación podrían verse realizadas. Allí queda sorprendido del tamaño de las instalaciones y de lo atractivo de varios puestos. Después de preguntar a sus compañeros sobre los puestos, salarios y prestaciones, decide esforzarse por ganarse el puesto de ayudante de preparador de resinas, consistente en ayudar en la mezcla de distintos componentes químicos de acuerdo con formulas. Al cabo de un tiempo de hacer meritos de amistad con uno de los preparadores de resina y con el jefe del departamento, solicita su ascenso a dicho puesto, pero el segundo encargado del departamento lo rechaza, ante lo cual Cocoltzi muestra varias veces su inconformidad, actitud que finalmente propició

que lo despidieran. Sin embargo, debido a sus conocimientos de mecánica, soldadura y electricidad, logra a través de la jefa de personal, colocarse en otro departamento de la misma empresa, pero por peleas con sus jefes, vuelve a ser despedido, esta vez definitivamente. Desde entonces (hace cuatro años) Cocoltzi no ha trabajado ya más en fábrica.

Desilusionado por los nimios logros posibles en las pequeñas empresas precarias, y la difícil competencia en las grandes empresas prósperas, Cocoltzi deja de ser obrero. Evidentemente, en el taller de mantenimiento de la PPG se encontraba en posición de poder continuar desarrollando varias de sus calificaciones, pero ésta vez, a diferencia de Ma. del Carmen, los límites no provinieron de las circunstancias objetivas, sino de las disposiciones subjetivas; Cocoltzi es una persona que suele tener fuertes arrebatos cuando no logra lo que quiere, mismos que se originan en la peculiar ambición y emocionalidad que lo caracterizan a él y a su familia. En los últimos años, probablemente hartados de la insatisfacción e inestabilidad emocional en sus vidas, Cocoltzi y su familia se ha refugiado en la religión. Sin embargo, como miembro de los testigos de Jehová, sus esfuerzos por lo que realiza en su religión, en la familia y el trabajo, nunca serán suficientes.

Por supuesto, Cocoltzi no reconoce que los límites de su carrera como obrero, se encuentran en sus propias disposiciones subjetivas, sino en la fuerte competencia por los puestos mejor valorados, el requisito de edad impuesto por los empresarios, y las exigencias de docilidad en el desempeño del trabajo.

Existen por otro lado, empleos en los que la fuente principal del orgullo de oficio no es tanto el nivel de la calificación, sino la socialidad en que se inscribe. El trabajo de Jorge es, intrínsecamente, muy monótono, pero el trabajo en equipo, la rotación de las tareas, los numerosos convivios con los trabajadores y sus respectivas familias organizados por la empresa, los equipos de deportes, la cajas de ahorro, etc., representan un fuerte aliciente porque dotan al ambiente de trabajo de un aura constituida por una gran variedad de espacios en los cuales los trabajadores tienen vida en común. De esta manera, aun cuando el trabajo llegué a ser monótono, siempre hay un margen para la reflexividad y vida colectiva en otros espacios creados y estimulados por la misma empresa.

Asimismo, en los empleos estables pueden darse peculiares mezclas de trabajo calificado y alta socialidad, situación que favorece la expansión de la subjetividad obrera. Tal es el caso de José Luis, quien en todos sus trabajos tuvo fuertes lazos de amistad con sus compañeros de trabajo, y a pesar de haber sucedido hace más de 25 años, los recuerda vivamente y con gran satisfacción. No es casualidad que

hayamos encontrado a trabajadores como José Luis precisamente en una unidad habitacional del Infonavit y a Cocoltzi en una colonia popular (aunque con casa propia), pues en lugares como el primero se encuentran un mayor número de trabajadores prósperos y/o especialistas, mientras en las colonias populares se encuentran en mucho mayor medida los trabajadores precarios, inestables y especializados.

4. Los procesos de ajuste en el mercado de trabajo a partir de la recalificación

En los momentos de salida del empleo, el trabajador puede cambiar de oficio, o bien, continuar desarrollándolo al interior de otro empleo, a manera de aprender cada vez nuevos aspectos. Sin embargo, para continuar formándose en determinada calificación del trabajo, existen ciertas circunstancias adversas que el trabajador no puede controlar completamente, como lo difícil de la competencia en la obtención de los empleos deseados, el no cumplimiento del perfil adecuado para poder ser aceptado en ellos, o sencillamente la falta de información y experiencia de búsqueda en el mercado de trabajo.

Cómo se observó con Alejandro, existen ciertos trabajos industriales que son muy comunes y relativamente bien pagados, por lo que la iniciativa, facilidades y el empeño para buscarlos, resulta crucial para poder insertarse en ellos. Prácticamente desde que fue despedido de Moresa, Alejandro no pudo colocarse nuevamente como tornero, oficio en el que había durado ya 12 años. Por supuesto, que la relación con su suegro, le sirvió en el pasado para ingresar a Moresa. Pero no por ello significa que no existan en el mercado libre lugar para él; tan sólo basta con ver los anuncios más famosos que publican todas las semanas en los periódicos. En este sentido, la interpretación aquí desarrollada es que sí había lugar y posibilidad para que Alejandro continuara desarrollando su oficio, pero hacía falta vencer una serie de obstáculos objetivos y una mayor disposición para ello. Veámoslo más detenidamente.

La manera en que transcurrió la vida laboral de Alejandro después de su despido de Moresa, contribuyeron a desalentarlo grandemente de buscar trabajo de tornero. Quizás de por sí en tal momento deseaba cambiar de oficio. Esto no fue muy claro en la entrevista, lo que si estuvo claro fueron sus deseos y creencia de ganar igual o más, emprendiendo un negocio en el sector servicios (dueño de un taxi colectivo) con el dinero de su liquidación. Pero al fracasar en dicho intento, su situación se tornó particularmente difícil.

“Mire, después de que salí de Moresa compré una combi, de las que circulan por aquí, y duré como 6 meses con ella, no me dio resultados también y la vendí y ahí fue donde comenzó mi declive, la verdad”

Presionado por la necesidad de invertir más en su nuevo negocio, ingresó a varios talleres en el que solicitó empleo vía el sindicato de Moresa (en ninguno de los cuales estuvo como tornero), en ese entonces su trabajo era agotador y de largas jornadas. Encerrado en un círculo vicioso entre el improductivo negocio y su

extenuante, precario empleo en la industria, llegó al punto de la desesperación al necesitar seguro médico para su hijo e ingresar de cargador por dos semanas. Sólo hasta cuando le ayudó su hermano a ingresar a una tienda de autoservicios de chofer, pudo mejorar un poco sus situación económica. Cabe hacer notar asimismo, que en todo este proceso las presiones que su esposa y su familia ejercían sobre él para cumplir con el rol de proveedor fueron especialmente fuertes, al grado que la necesidad de mantener cierto nivel de ingresos económicos se convirtió en un objetivo mucho más prioritario en lo inmediato, que el cultivo de la calificación, la recalificación o una mayor búsqueda en el mercado de trabajo, las cuales son objetivos a más largo plazo y, según Alejandro y su esposa, secundarios. Al momento de la entrevista, interviniendo, expresó la esposa:

“...él a su edad ya no tiene que andar buscando y brincando de trabajo en trabajo, ya tiene que establecerse en uno donde haga antigüedad”. Si, pues uno desea terminar sus años como activo ¿no?, ahorita estoy pensando, en esta empresa donde estoy, quisiera estabilizarme”.

Durante el tiempo en que estuvo en Moresa, Alejandro no cultivó el oficio de tornero, sino más bien se dejó llevar por las circunstancias en una empresa que, según sus propias palabras, les daba a los trabajadores todo. Dada la naturaleza del oficio de tornero y las condiciones en que lo enmarcaba la empresa, existían amplias posibilidades para que Alejandro cultivara dicho oficio por su propia iniciativa en el tiempo que lo desempeñó, y no por el simple requisito de cumplir, o por los ascensos reglamentados burocráticamente por la empresa. En suma, lo que ocurrió fue que durante aproximadamente 12 años la empresa protegió a Alejandro, no que Alejandro protegiera activamente su calificación más allá de la empresa en la que estaba ocupado. Al ser despedido y dar a trabajar su taxi colectivo, creyó que automáticamente el transcurso de los acontecimientos mismos lo iban a mantener en la misma posición económica. Como dice Angel, otro obrero especializado:

“no saben administrar y ya quieren dejar de trabajar, si ya lo corrieron y tiene un billete, tiene que trabajar para que no se acabe ese billete”.

Caso contrario al de Alejandro fue el de Gerardo, quien desarrolló su oficio de rectificador por más de 20 años, al término de los cuales se encontró en una situación parecida a la de Alejandro, pero a diferencia de él, ha persistido en su mente la idea de continuar desarrollando su oficio en otro empleo, inclusive, fue más allá porque al darse cuenta que su oficio como tal, estaba desapareciendo ante la inminente difusión de las máquinas de control numérico, desea tomar la iniciativa de asistir a unos cursos de actualización en el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial que auspicia la Secretaría de Educación Pública (CECATI). A pesar de su edad, incluso mayor que la

de Alejandro, Gerardo piensarecalificarse y colocarse en un oficio adyacente al suyo (matrícelo u operador de máquinas de control numérico). Evidentemente, durante los años que trabajó como rectificador, tomó un gusto por su trabajo más allá de las reglas de ascenso estipuladas por las empresas.

Pero el cultivo de las calificaciones también puede darse de manera colectiva. Cuando un colectivo de trabajo desarrolla en coordinación conjunta los conocimientos y habilidades necesarios para hacerse competentes en determinado trabajo industrial, los lazos sociales van más allá del simple cumplir, creándose amistades, e incluso alianzas de poder que trascienden a la mera empresa. El trabajo de José Luis como manejador de materiales se inscribe en esta lógica, pues en las empresas General Motors, Mattel y Sabritas, ha formado parte de un mismo grupo encargado de proveer de toda la logística material a cientos de trabajadores, lo cual requiere de amplias habilidades para la negociación con los trabajadores a quienes surten, ya que diariamente pelean la calidad y cantidad de los materiales o herramientas que reciben. El proceso de calificarse junto con su grupo, como manejador de materiales fue lento pero consistente.

“En aquél tiempo me tocaba surtir, recoger; o sea allí trabajábamos las veinticuatro horas del día; de día y de noche pero a cierto nivel de grado, o sea, allí era el señor, Peralta, el señor Antonio, el gerente y el personal, nos llevábamos muy bien. Ahí me pagaban por hora. Trabajamos mucho y muy contentos; levantamos la empresa como no se imaginó nadie porque primero teníamos un jacalón allí, una bodega y un despacho, ya después de eso se llegó a tener la que llamamos la planta de la suerte, la planta de muñecas, que creció mucho, allí duramos dos o tres años” (Entrevista con José Luis).

Dicho grupo se mantuvo formado a través de tres empresas durante más de 10 años, demasiado considerando que estaba formado básicamente por obreros. La primer salida de General Motors se debió a los retiros voluntarios, la segunda, de Mattel, se debió a los intereses de nuevos ingenieros, y posteriormente, en Sabritas, los desplazaron subcontractistas más poderosos. Mientras hubieron oportunidades defendieron colectivamente el cultivo de sus calificaciones, y cuando les fue imposible, se disgregaron cada quien por su lado, en particular, José Luis se dedicó al trabajo por cuenta propia como taxista, y en la actualidad maneja su propio microbús. Grupos de obreros como el de José Luis, con gran poder sobre la producción de las empresas son muy raros; Podemos considerar que en realidad, fue un gran merito del grupo haberse mantenido tanto tiempo unido, desarrollando en lo posible sus calificaciones, para enfrentar la competencia de la nueva generación de jóvenes profesionistas egresados de las universidades.

5. Otros motivos del cultivo de la calificación

Puede darse el caso de que para elevar el salario y/o la realización personal, el trabajador siga vías distintas al cultivo de sus calificaciones. En este sentido, las vías alternas más socorridas son el status y la relación con el empleador. El entrecruzamiento entre las calificaciones (en habilidades específicas) en el trabajo y el status construido por la empresa en torno a determinado puesto, hace más difícil distinguir si el trabajador persigue su superación a partir del mejoramiento en la ejecución de los aspectos técnicos su trabajo o del status construido en torno a dicho trabajo. Pero esto puede solucionarse poniendo la atención más allá de los deseos del trabajador, si se detecta que a pesar de que el status y las actividades laborales se combinan, se cultivan calificaciones que son aplicables fuera de la empresa.

Cuando el status tiene un carácter más artificialmente construido, como fue el caso de Jorge,²⁵⁸ lo que en el fondo se persigue adquirir pertenece más que nada, a la propia empresa, ya que fuera de sus paredes, dicho status no puede hacerse valer en otras empresas o en el mercado de trabajo, en cambio, las habilidades y conocimientos sí pueden venderse.

Lo anterior viene a colación porque en el seguimiento de los múltiples empleos ocupados por cada trabajador, se indagaron las preferencias laborales, con el fin de detectar cuándo al trabajador le interesaban más las tareas laborales en sí mismas, y cuándo la motivación principal era la adquisición del status construido por la empresa o la simpatía con los jefes.

La persecución de un status fue muy clara en Eduardo, quien después de haber ascendido a lo largo de 14 años varias categorías en Avón, una empresa de perfumes, fue despedido, momento a partir del cual durante los 2 años siguientes buscó e intentó colocarse en empresas semejantes sin lograrlo. Los puestos de trabajo en empresas como Avón (almacenaje, inspección de producción, diseñador de rutas para los vendedores, operador de banda transportadora, operador de máquina empaquetadora, organizador de paquetes, entre muchos otros), son especializados, o sea con un nivel de complejidad no muy alto, pero tampoco simplificado.

En Avón, la trayectoria laboral de Eduardo no fue la propia de un oficio, sino más bien realizó una carrera burocrática atravesando horizontalmente varios departamentos de la empresa, al tiempo de ascender de responsabilidad y salario. Por

²⁵⁸ Ver página 297 anterior.

ello, después del despido, en su afán por buscar una empresa semejante a la de Avón, intentaba en el fondo, reproducir su experiencia dentro del status brindado por una burocracia. Lo que buscaba al solicitar empleo en Jafra o Füller, era el conjunto de responsabilidades, protecciones, trabajo reglamentado, etc., y no tanto las actividades laborales especializadas, pues éstas muy bien podía realizarlas en otros lugares, lo cual en efecto ocurrió, al cabo de algunos meses. Después de fracasar en sus intentos por ingresar a empresas “como Avón”, y presionado por la necesidad económica, entró como almacenista en una pequeña empresa, oficio que había aprendido en Avón y el cual pudo hacer valer en el mercado de trabajo.

El conjunto de protecciones y reglamentaciones burocráticas brindadas por las grandes empresas parecieran estar diseñadas para retribuir al trabajador lo que merece al desempeñar su trabajo, pero la verdad es que éstas se derivan de las políticas de personal de las empresas (que son implementadas a discreción, o sea, con un alto grado de autonomía), y no de un pago justo abstracto a cambio de determinado trabajo. Así, podemos decir que Eduardo tenía estatus porque trabajaba en Avón, no porque desempeñara el oficio de almacenista o algún otro.

Por su parte, para Ángel tampoco había duda que muchas grandes empresas otorgaban a sus trabajadores un cierto status, pero la manera en que percibe cómo ello puede lograrse es diferente. En lugar de tener presente el seguimiento de una carrera obrera por escalafones, le venía a la mente la relación de amistad con los empleadores. Para él lo importante es saberse insertar a una empresa y posteriormente poder consolidarse en un mejor puesto; la lógica es básicamente “estar en la jugada”; ser conocido como un trabajador listo, motivado y con el cual poderse llevar bien.

— Angel: para entrar a un trabajo yo siempre he pensado que uno mismo se debe dar a conocer cómo trabaja, y transcurrida una semana o dos, decirle al jefe *écheme la mano ¿no? con algo mejor, tengo necesidades y pues le hecho ganas, yo le respondo, ¿que se yo?* O sea, tratar de ganarse al jefe demostrando la chamba y así poder crecer a un sueldo mejor, ya sea de albañil o de lo que sea, si entra uno de aprendiz de albañil, pues echarle ganas para aprender a pegar tabiques, aprender a echar una loza ¿o que se yo? a aplanar lo que sea.

— Entrevistador: o sea simplemente no pensaría en una actividad concreta o una empresa concreta que hacer sino....

— Angel: sí, la base es entrar a trabajar y ya después se buscaría la mejoría. Si después de una semana o quince días no se puede, al siguiente día busco y encuentro una chamba sobre el camino, para hacerle igual, no se me dificulta.

— Entrevistador: Lo que yo veo es que no hay una preferencia sobre un oficio en particular.

— Angel: no.

Es posible que Angel estuviera pensando en pequeñas empresas, donde las entradas al empleo son más fáciles, pero ello queda descartado si consideramos que su experiencia ha sido en grandes empresas flexibilizadas, donde (en complicidad con el sindicato) las líneas de ascenso son más inciertas y personalizadas, en comparación con las empresas rígidas burocratizadas.

“Todos somos obreros, pero el otorgamiento de las categorías no es de a gratis. Ahí por decir, fueran de planta o eventuales, les podían dar su categoría, no había problema, ahí no había ese detalle. Yo estaba ganando de cuarta, y había barrenderos o cuates que hacían trabajos sencillos que ganaban el sueldo de primera. Allí las categorías cuestan monetariamente.

Entrevistador: ¿y no se le ocurrió pagarla?

— pues sí, pero se necesitaba un montón de billetes. Por decir, mi primer liquidación eran 150 pesos de un contrato de 11 meses que tuve, entonces esa liquidación la tenía que entregar completita para que me dieran la plaza. De comprar la categoría a quedarme con un billete, mejor esto último; era lo mismo, tenía que dar un billete de todos modos. Había mucha mafia ahí, el señor este, el líder sindical era muy buena gente el viejo, era diputado y pues estaba bien recomendado en la CTM, o sea que estaban fuertes.

Otras veces, en la preferencia por ganarse la simpatía de los jefes, juegan también de manera importante factores más circunstanciales, como la rivalidad con otros trabajadores. En el caso de Lidia pudo observarse una mayor motivación en el trabajo a partir de la competencia con sus compañeros, y en particular, con sus compañeros hombres.

“...por ejemplo, para venir a la entrevista, tenía que pedir permiso en el trabajo. Siempre son los pretextos que nos ponen en los trabajos a las mujeres, una mujer es la que siempre pide los permisos, porque la mujer es la que tiene que estar en el médico con los hijos. O sea, ponen muchas desventajas a una mujer. Para encontrar trabajo, más que nada. Para mi en lo personal ésa es la situación; yo siempre lo veo en mi trabajo; no siempre nos vamos a comparar con la fuerza de un hombre, pero nunca una mujer debe decir no lo puedo hacer, porque siempre lo podemos hacer. Por decir, si un hombre puede bajar de un estante algo ¿porqué yo no puedo ingeniármelas para bajarlo? Yo al menos si en mi trabajo digo pásame un bote, y me responden no que espérame, agarro, me jalo un banco, me subo, le aviento otra cosa y ya la hice. Para a mi al menos en lo personal, no se me hace difícil”.

La rivalidad de género desarrollada por Lidia en su último trabajo se combinó con el esfuerzo por ganarse la simpatía de sus jefes. En realidad Lidia había ya seguido desde antes ésta última estrategia en sus otros empleos, pero es sólo hasta recientemente que le ha servido para consolidarse como estable en su último empleo, en el cual lleva ya 8 años al momento de la entrevista. En sus empleos anteriores fue despedida unas veces por indisciplina, (platicaba mucho con sus compañeras) otras por la temporalidad de su contrato, por quiebra y otras para no pagarle aguinaldo o utilidades. A lo largo de su vida laboral siempre fue muy sensible a la relación con sus jefes, por lo que es evidente que aprendió a tratarlos a manera de que logró consolidarse en su actual empleo, pero fue un proceso lento y relativamente difícil. En uno de sus empleos, la supervisora la seleccionó para ser despedida junto con sus compañeras

“la supervisora que teníamos no nos gustaba a mis compañeros y a mi, pues era muy estricta. En la entrada nos daba poca tolerancia para que empezáramos a trabajar porque luego luego tocaba la chicharra. No quería perder nada de tiempo; cuando salíamos a comer, nos daban media hora, pero antes que terminara la media hora nosotros teníamos que estar ya en nuestro lugar. O sea, era muy exigente, por una parte estaba bien ¿no? pero por la otra no nos gustaba, o sea, hasta para ir al baño le teníamos que pedir permiso, cuando en otros lugares uno puede dejar su lugar e irse a otra parte de la planta”.

Pero en otro empleo tenía buena relación con su jefe directo

“era ya un señor ya grande pero muy activo, le gustaban mucho las carreras de bicicletas, luego se metía con su bicicleta en el patio grande de la empresa, era un corredor, nos llamaba la atención, él si nos daba consejos, *coman y trabajen*, iba y agarraba de nuestra comida, o sea, convivía él más con nosotros. Los sábados trabajábamos medio turno y convivíamos más, a veces le festejábamos el cumpleaños a alguna compañera y nos poníamos de acuerdo un día antes para quedar de acuerdo qué iba traer cada quién *que si tu traes esto, yo traigo lo otro*, y a la hora de la comida convivíamos más. Podíamos preparar la comida en el mismo departamento, en lugar de salir a comer. En la empresa Precisión lo que tenían es que hacían muchas fiestas, nos invitaban y a las 5 de la tarde todos jalaban para las fiestas”.

En los diversos empleos que ha ocupado, ha tenido algunos trabajos considerados por ella misma como interesantes, pero nunca llegó al punto de estabilizarse en un oficio. Más bien a través de sus diversos empleos y actividades especializadas, ha sabido desarrollar las habilidades necesarias para ganarse el reconocimiento de sus jefes, a la vez que aprendió a adaptarse a relaciones de convivencia más moderadas con sus compañeros de trabajo. Después de haber hecho muchas amigas en sus otros empleos, en el actual ya no ha sido igual.

— Lidia: ...ahí lo que hay es que unos con otros casi no se hablan. Y si alguien hace una fiesta, nada más invitan a los que son sus amigos, generalmente uno o dos.

— Entrevistador: Entonces hay grupitos no?

Los grupitos se hacen por la liga de fútbol, la lleva la empresa y es como hacen sus convivios”.

Conclusión

En general, las oportunidades que tienen los trabajadores inestables para construirse un rol de trabajador, son menores en comparación con la que tienen los trabajadores ocupados en empleos estables, lo que se debe no sólo a las discontinuidades de la permanencia en los empleos, sino también a que en las empresas en donde los inestables suelen trabajar, el status, las calificaciones técnicas y el orgullo en el trabajo, no suelen ser promovidos institucionalmente por las empresas o por los jefes de trabajo, sino que son descuidados, ignorados o dejados a la suerte de los trabajadores y sus interacciones sociales en cada lugar de trabajo concreto.

De esta manera, si bien por un lado los inestables, en comparación con los estables, tienen menores oportunidades para construirse un rol de trabajadores, y con ello, para aproximarse a la construcción social trabajador/jefe proveedor e integrarse a la sociedad, también es cierto que por otro lado, ellos mismos pueden construirse su propio sentido de rol de trabajadores,²⁵⁹ y como decíamos en la parte teórica, no únicamente a partir de sus relaciones sociales, sino también de su propia historia laboral y de los procesos de individuación que experimentan en el transcurso de la misma.²⁶⁰

De lo anterior también se desprende que la desigualdad de oportunidades en el cultivo de la calificación²⁶¹ no sólo se da entre los estables, sino también entre los mismos inestables, (aunque en este último caso sea un tanto más difícil).²⁶² Los inestables que deciden deliberadamente cultivar su calificación, lo hacen tanto a partir de la influencia que recibida de su familia, como de las oportunidades que se les presentan en los lugares de trabajo concretos. Pero antes de ver más detalladamente cómo ello sucede en los inestables, veamos primero el caso de los trabajadores estables en empleos protegidos.

²⁵⁹ En términos teóricos, los inestables atraviesan por procesos de mayor marginalización y exclusión, precisamente porque su situación y acciones tienden a alejarse de la construcción social trabajador/jefe proveedor, y en particular, del rol de trabajadores.

²⁶⁰ Es pertinente recordar al respecto, que los inestables son capaces de ir acumulando aprendizajes de resistencia al capital, entre los cuales se encuentran la creación de un específico sentido de su rol de trabajadores.

²⁶¹ Y también en el sentimiento de orgullo o degradación en el desempeño de las tareas propias de un determinado oficio.

²⁶² Los análisis desarrollados en el presente capítulo arrojaron que en general, los estables tienen más oportunidades para cultivar sus calificaciones y las aprovechan mejor. En buena medida, el máximo aprovechamiento de dichas oportunidades, está condicionado y modelado por la cantidad de interacciones sociales a desplegar en la fábrica (lo que se hace a través de los movimientos espaciales), como parte del cumplimiento de las obligaciones de trabajo.

De acuerdo a los datos analizados en el presente capítulo, existen también empleos protegidos que requieren bajas calificaciones técnicas, sin embargo, ello es compensado, sobre todo si dichos empleos se encuentran en una gran empresa próspera, por el hecho de que las empresas se preocupan por motivar a los trabajadores, ya sea otorgándoles un status o una imagen por pertenecer a la misma, o creando círculos de calidad en donde interaccionan en mayor medida con sus compañeros de trabajo.

En los trabajadores estables analizados, los empleos que más consistencia de rol brindan, son los que facilitan más las interacciones sociales y permiten desplazarse físicamente ya sea por la fábrica o por un espacio geográfico más amplio, a manera de adquirir una imagen del conjunto de la fábrica o de las relaciones de la empresa con el exterior. Estos trabajadores adquieren un fuerte sentido de su rol de trabajo no sólo por lo anterior sino además por la imagen que tienen ante su familia misma.

En cuanto al rol de trabajador de los inestables, éste se divide en dos posibles formas de ejercerlo; desde una explícita búsqueda relativamente consistente del mismo, y desde posiciones que lo propician sólo de forma residual o accidental.

Cuando el rol de trabajador es desempeñado explícita y consistentemente, hay tres formas posibles de realizarlo:

1. A través de alianzas y el desarrollo de habilidades del trabajador al participar en los juegos de empresa (Burawoy, 1982), es decir, en diversas acciones colectivas informales (p.e. competencias, subastas, boicots, etc.),
2. A través del desarrollo de una vocación o gusto por determinado oficio o actividades laborales, formado(s) a través de varios años y motivado principalmente por los padres, y alentado por o ante los hermanos. En lo que respecta al cultivo de la calificación inducido por la familia, pueden distinguirse dos maneras en que ésta interviene. En la primera, la familia de ascendencia inculca al trabajador, durante su niñez o juventud, la inclinación por determinados oficios y después éste la desarrolla de manera individual en sus diversos empleos. En la segunda, el trabajador cultiva su calificación, –no necesariamente de manera deliberada–, como resultado de una costumbre más general de trabajar en solidaridad con los demás y con un gusto por los detalles bien hechos, cualidad que aprendió o adquirió durante la convivencia con su familia de ascendencia y/o ampliada.²⁶³

²⁶³ Por familia ampliada entendemos a los hermanos y padres, o hermanos y padres de la pareja con quienes vive. Cabe mencionar por otro lado, que desconocemos si este último tipo de influencia puede darse a través de otros colectivos de trabajo, pues los datos que tenemos al respecto no permiten afirmarlo.

-
3. Como resultado de pretender ampliar las capacidades y currículo, para poder volver a ser contratado en un empleo protegido, ante la urgencia económica que representa el andar deambulando entre varios empleos precarios.

Cabe agregar que los inestables esforzados por *desarrollar una consistencia de rol* o cualquiera de los componentes de éste, se encuentran con diversos impedimentos y obstáculos, pero al mismo tiempo con específicas oportunidades en cada lugar de trabajo concreto. En otras palabras; cada empleo relativamente precario que atraviesan, ofrece cierto espacio para el desarrollo de uno o más de los componentes del rol de trabajador, pero simultáneamente puede inhibir el desarrollo de unos u otros de dichos componentes.

En cuanto al cultivo de la calificación que se da por la aparición de oportunidades en el lugar de trabajo concreto, tenemos dos formas en que se realiza: a) en un puesto de trabajo donde las calificaciones adquiridas son altamente exclusivas de la empresa que las utiliza y por lo tanto, difícilmente aplicables también a otras empresas, y b) en varios puestos en los que se realizan tareas que sí son reconocidas por otras empresas.

Los trabajadores inestables suelen aprovechar más esta segunda forma de cultivo de calificación.²⁶⁴ Resulta notable que aun cuando tengan la posibilidad de diversificar los perfiles de puesto en los que tienen experiencia, los inestables concentran más sus esfuerzos en ocuparse en empleos con el mismo perfil de puesto de trabajo.²⁶⁵ De la primer forma de cultivo de la calificación, cabe decir que si bien a veces puede encontrarse en empleos protegidos²⁶⁶ y tener ventajas, es riesgosa en el sentido de que entre más tiempo ocupe el trabajador un puesto así, menores oportunidades tendrá de ser contratado en otra empresa que tenga un puesto con las mismas características.

Y cuando el rol de trabajador, o algunos de sus componentes, son *desarrollados sólo de forma residual o marginal*, predominan otras acciones, como por ejemplo, realizar mayor esfuerzo físico o extender la jornada de trabajo para incrementar los ingresos monetarios, o hacer uso del clientelismo o el amiguismo, para poder

²⁶⁴ Y es también precisamente por ello que pueden ser inestables.

²⁶⁵ Es decir, de puestos con las mismas actividades pero en diferentes empresas (armador, planchadora, etc.). El caso más extremo es el de Marceliano, que casi siempre ha trabajado como molinero.

²⁶⁶ O sea, en empleos que los inestables llegan a ocupar de manera no duradera.

obtener un aumento salarial, subir de escalafón o disfrutar de otras prerrogativas más pequeñas como permisos de faltar, tener menos exigencias de trabajo, etc. En muchas de estas otras formas en que el rol de trabajador se forma de manera residual, tiene mucho que ver el predominio de la necesidad de sobrevivencia, por encima de la necesidad antropológica de resistir en relaciones de producción capitalista, y por encima también de la necesidad de los inestables de reconocerse a sí mismos o ser reconocidos por los demás a partir de las actividades laborales que realizan en la vida cotidiana.

CAPITULO VII

La vulnerabilidad social en el trabajo

Introducción

En el presente capítulo se analizarán las vivencias de los trabajadores inestables en momentos de vulnerabilidad social en el trabajo, por lo que se pondrá un énfasis especial en la expresividad e instrumentalidad presentes en la sociabilidad que desarrollan con sus compañeros de trabajo. En este sentido, el foco de atención serán los grados en que los aspectos instrumental y expresivo del trabajo se manifiestan, y sus características distintivas en las fábricas donde usualmente trabajan los inestables entrevistados. Lo anterior con el fin de profundizar en el conocimiento de su calidad de vida laboral como algo subjetivamente disfrutable, o bien, como algo difícil de soportar.

Asimismo, se examinará cómo las percepciones y acciones de los inestables tienden a hacer compatibles o irreconciliables, los aspectos instrumental y expresivo de las relaciones con sus compañeros de trabajo, lo que en términos de la construcción social trabajador/jefe proveedor, significa que alternan entre dos opciones principales:

1. La opción de renunciar de manera temporal a elevar sus salarios (debilitando este aspecto de la construcción social trabajador/jefe proveedor), al tiempo de involucrarse activamente en la generación de una sociabilidad activa con sus compañeros y/o jefes de trabajo, (consolidando el rol de trabajador)
2. La opción de esforzarse por elevar sus salarios, reduciendo con ello las posibilidades de una relación más expresiva con sus compañeros y/o jefes de trabajo.

1. La importancia de la sociabilidad expresiva en el trabajo

Con el fin de ilustrar la importancia de las oportunidades para la expresividad en las relaciones de trabajo, permítaseme presentar brevemente a continuación, las dos vivencias más contrastantes en cuanto a la calidad de las relaciones sociales en el trabajo, valoradas según la vitalidad emocional que aportaron a quienes atravesaron por ellas.

Primer vivencia.

José Luis. Los momentos que más claramente recuerda, incluso de manera más clara que lo vivido en los ordinarios días previos a la entrevista, se refieren a acciones ajenas al trabajo, pero llevadas a cabo gracias a las oportunidades abiertas en el lugar de trabajo: las porras, las novias, el equipo de fútbol y el día en que los llevaba en camión a todos; después del juego, el lunes, cumplía el trabajo encomendado e iba a la ducha para salir de la fábrica acicalado y fresco. Coincidió entonces en ese momento con la expresión del propio José Luis: “Tenías la sensación de que no se trabajaba”.

Segunda vivencia.

Marceliano.

Adolorido y cansado en un rincón, Marceliano se asombra y pregunta la razón por la cual es objeto de entrevista. Dice tener cálculos o piedras en el riñón debido al calor de la máquina de molino de maíz que opera diariamente diez horas diarias, de domingo a domingo, sin prestaciones sociales, ni posibilidades de pedir permisos porque lo despiden, lo cual hace por un mísero salario, mayor al de su esposa. En un tono medio avergonzado pero al mismo tiempo un tono rebelde, afirma que es analfabeto y no ha podido dejar de serlo. También, reconoce, pero más indirectamente, que se ha dedicado a asaltar transeúntes. Sus respuestas tienen una alta carga de fatalismo ¿quejarse? ¿denunciar? En toda la entrevista, lo único que Marceliano parecía verdaderamente desear era descansar o tomar alcohol.

Comenzamos estos párrafos por la parte más empírica, o mejor dicho, un poco más concreta, porque las formas abstractas o juegos lógicos no llegan tan fácilmente a las emociones como las descripciones o los relatos. Pero vistas ya éstas a manera de ilustración, veamos ahora cuestiones un poco más teóricas relacionadas con lo mismo.

Después de varios años de estar dividida la discusión acerca de si, el trabajo tiene para los trabajadores un significado instrumental o un significado expresivo

(Goldthorp & Lockwood, 1969), en la actualidad asistimos al consenso de que tiene de ambos componentes (Devine, 1992), aunque en el sistema capitalista en general, el primero se impone sobre el segundo, y en los contextos microlocales particulares, a veces puede predominar en específicas modalidades el segundo.

Nuestro interés por examinar la relación entre los aspectos instrumental y expresivo de las relaciones de trabajo, reside en analizar la manera en que la alta o baja convivencia de los inestables con sus compañeros de trabajo, se relaciona con sus esfuerzos (más instrumentales y en los que los compañeros y/o jefes sirven más como medios) por elevar el salario y por integrarse a la sociedad a través de la construcción social trabajador/jefe proveedor.

Si supusiéramos que los inestables únicamente permanecen en empleos precarios para poder obtener un salario, aunque sea bajo, estaríamos partiendo desde una perspectiva muy pobre, una visión sobre las acciones en el trabajo como exclusivamente instrumentales, dirigidas sólo a producir un producto y obtener un salario. Pero las relaciones en el trabajo son mucho más; representan un espacio a través del cual la necesidad propiamente humana de dotar de sentido a la vida en el tiempo laboral y de expresar las emociones, problemáticas e inquietudes a los demás, se abre paso, sobrevive y se manifiesta por los resquicios donde le es posible, por mucho que se diga que las relaciones de trabajo en el sistema capitalista de producción se encuentran instrumentalizadas exclusivamente en torno al objetivo de obtener un salario.

Si admitimos de entrada que la totalidad de acciones que despliega el trabajador en el trabajo, no están dirigidas a obtener un salario (por más que se encuentre presente físicamente en él), entonces admitiremos con ello automáticamente, la posibilidad de que otra parte de las acciones del trabajador no reducen a los demás, a los compañeros o jefes de trabajo, como medios para obtener alguna otra cosa, sino como fines en sí mismos; como otros sujetos con quienes convivir (en el sentido de vivir junto con).

Humberto Maturana (2002), llama relación social exclusivamente a las relaciones en que dos o más seres humanos conviven, y no solamente se relacionan, sea en atención a un objeto externo, o para ser medios unos de otros. Así, Maturana llama a las relaciones donde no hay convivencia simplemente relaciones de trabajo, si están en el trabajo, relaciones escolares, si están en la escuela, relaciones comerciales, si son entre un vendedor y un comprador que nunca antes se habían visto, etc.

La singularidad del enfoque de Maturana es que divide tajantemente entre las relaciones donde hay convivencia; las relaciones sociales, de las demás relaciones donde no hay dicha convivencia.

En la clásica y vieja discusión de si el trabajo es más instrumental o más expresivo, la preocupación central era la deshumanización. En la actualidad, al saber que ambos aspectos coexisten; se da por hecho que lo instrumental es lo predominante, y que lo expresivo en los seres humanos sobrevive, o a pesar de todo encuentra sus específicas maneras de resistirse.

Hoy, nos hemos hecho tan inmunes a la superficialidad de las relaciones de trabajo, o mejor dicho tan patológicamente “normales” al aceptar tal desequilibrio, a manera de considerarlo como normal o natural. Véase por ejemplo, este recuento a que arriba Fiona Devine en su libro *Affluent Workers Revisited*, publicado en 1992, donde después de varios años de la primera discusión encabezada por Goldthorpe (1969), decide retornar, bajo un nuevo enfoque, a la indagación acerca de la cuestión del significado del trabajo en obreros de la localidad de Essex, Inglaterra.

“Los hombres prefieren irse lejos de la fábrica y dejar a sus compañeros de trabajo detrás. Sobre todo, porque trabajaron todo el día con ellos y no querían perder más el tiempo con sus colegas cuando el día de trabajo había terminado[...]se refirieron a sus compañeros de trabajo, como un grupo de gente, como los vecinos, con quienes disfrutaban relaciones placenteras, pero no extensas[...] La mayoría de los entrevistados tenían una o dos personas que consideraban amigos cercanos; eran compañeros de trabajo con quienes ellos podían hablar más íntimamente de sus preocupaciones, miedos, esperanzas y planes” (Devine, 1992: 104).

Una o dos amistades cercanas, frente a un camión lleno...!una gran diferencia! Solamente es con una comparación semejante, como es posible advertir la carencia y lo insuficiente de las relaciones de convivencia en el trabajo.

La superficialidad de las relaciones de trabajo que se acepta como completamente normal, constituye para Devine un dato objetivo, un reporte de un nivel de cuyas mínimas fluctuaciones²⁶⁷ hay que dar cuenta teóricamente, lo que la autora en efecto realiza, pues la explicación de la sociabilidad de los obreros se da a partir de las constricciones y oportunidades (y no de los valores, como lo pretendió

²⁶⁷ Mínimas fluctuaciones porque las altas y bajas en la amistad se refiere a solo una mínima fracción del total; las fluctuaciones se refieren a sólo uno o dos trabajadores amigos de muchos, quizás decenas de amistades posibles.

Goldthorpe casi treinta años atrás), que los contextos ejercen sobre los grados y formas de sociabilidad en el trabajo y en la familia.

Sin embargo, la indagación de la posibilidad de extender las amistades en el trabajo se limita al mismo parámetro que Devine encontró, es decir, entre uno y dos trabajadores amigos, y se exponen en forma de reportes de frecuencias, no de la reconstrucción más dinámica de posibilidades.

Trayendo a colación las dos vivencias descritas al inicio del presente apartado, el enorme contraste entre las mismas podría servir como punta de lanza, para comenzar a reconstruir una idea aproximada, de la gran desigualdad en la calidad de la sociabilidad entre los mismos obreros en México. Pero dejando a un lado esta cuestión más amplia, interesa aquí la cuestión más particular de los contrastes más acentuados posibles, que se pueden obtener a partir de las entrevistas efectuadas en el trabajo de campo de la presente investigación.

José Luis pertenece al primer estrato de obreros, mientras que Marceliano al cuarto estrato. Lo no transcrito verbalmente, el dato etnográfico que se captó durante la entrevista en forma de gestos, fueron también enormemente contrastantes; el brillo en los ojos de uno, y la mirada pérdida, agachada y fija de otro. Y para no ir más lejos en una descripción que resultaría larga, en general, se puede decir que para los obreros aventajados trabajar en varias fábricas no sólo les dejó una línea salarial ascendente, sino también cierta conciencia de los límites en que dichos ascensos ya no son posibles, y el respectivo cambio hacia un futuro económico más promisorio en el sector servicios.

Esta idea de los límites de lo que se puede progresar económicamente en fábrica, es más difícil de adquirir para trabajadores de estratos más bajos, quienes tienen menos conocimiento de los empleos protegidos y de las diversas gamas de empleos/salarios en éstas, de modo que cuando logran insertarse en un empleo protegido, no tienen claro qué combinación de habilidades técnicas y sociales son las más adecuadas para conservar y ascender en dicho empleo. Trabajadores de estratos más altos, en cambio, habiendo ocupado empleos estratégicos en que se tiene una perspectiva más amplia de los tejidos y manejes de los diversos empleos en diferentes fábricas, saben aplicar mejor las habilidades técnicas y sociales en provecho propio.

En realidad, en cierta forma, lo que hace posible que un trabajador pueda disfrutar de una sociabilidad de calidad en el trabajo, es no sólo el haber podido tener ascensos continuos de su salario, sino estar posicionado desde el inicio de su vida como obrero, para ocupar en lo posterior puestos estratégicos, donde se adquiriera mayor conciencia de lo posible y lo no posible en cada empleo en varias fábricas distintas. En este sentido, lo que vivió Marceliano es totalmente distinto de lo que vivieron trabajadores como José Luis y Ángel. Marceliano ha sido en los últimos 10 años un trabajador muy inestable en diferentes empleos, pero siempre en el mismo oficio; el de operador de molinos de maíz. Sus labores, al limitarse a las operaciones de la máqui-

na, siempre ubicado en el mismo lugar y teniendo sólo ocasionalmente contacto con una persona, trabaja en un aislamiento acentuado. En cambio, José Luis y Angel, interaccionaban con varias decenas de compañeros de trabajo, muchos de ellos amigos, durante toda su jornada de trabajo.

En las fábricas donde hay empleos que suelen ocupar trabajadores pertenecientes a los estratos más bajos, es decir, en empleos de protección mínima y empleos de sobrevivencia, pueden haber también empleos protegidos. Tanto en fábricas prósperas como en las más precarias o con dificultades económicas, pueden coexistir los empleos protegidos con empleos precarios.

En general, en las fábricas industriales, los empleos estratégicos (o sea, los que proporcionan una mejor visión de los diferentes empleos en las fábricas), se ubican en el sector servicios a la fábrica, mismos que están íntimamente relacionados con los empleos manuales de fábricas, y muchos de los cuales se consideran también empleos de obreros, pero no siempre.

Más allá de la cuestión de las definiciones sociales de lo que es ser obrero y sus fronteras, vale la pena señalar que los trabajadores que enlazan su capacidad para la sociabilidad en el trabajo (la sociabilidad en el sentido de convivencia) y la elevación del salario, lo hacen más a nivel práctico que deliberada y reflexivamente, ya que para los trabajadores con “don de gentes”, el salario sólo es una pequeña gracia añadida a la simpatía de su persona.

La lección de todo esto es que entre las relaciones que conducen a un trabajador a mejorar el salario, se pueden contar también las que conllevan una auténtica convivencia con aquellos que facilitan el ascenso salarial, pero a diferencia de las relaciones de trabajo (o sea, las que no implican convivencia, sino una conveniencia), los esfuerzos, ofrecimientos y deseos, se encuentran mucho más estilizados y se consideran como paralelos a las elevaciones de salario, no como causantes de los mismos.

En cambio, en las relaciones basadas en la conveniencia, la base de la relación con quien puede facilitar tal elevación, es el deseo/promesa de elevar el salario

(generalmente un jefe de trabajo). En los involucrados en una relación tal, les basta la claridad con que dicha promesa/deseo es expresada, entendida y canalizada (pasando lo demás a ser mero adorno o hipocresía), y no la mantienen en la ambigüedad, como lo pueden hacer quienes conviven auténticamente con sus jefes o compañeros en un escalafón superior.

Puesto en los términos de Devine y Goldthorpe, se puede decir que cuando las relaciones con los demás en el trabajo, tienen como meta principal elevar el salario o son reducidos a medios para elevarlo, lo expresivo que acompaña a lo instrumental puede jugar tres papeles en la forma en que se llevan a cabo las relaciones de trabajo en la fábrica:

- 1) ser mero adorno,
- 2) ser una forma de trato en el fondo prescindible o sustituible por otra,
- 3) ser pura formalidad

Y cuando las relaciones con los demás en el trabajo están imbuidas de una convivencia, lo expresivo pasa a ser el centro de gravedad decisivo, y la elevación del salario vendría siendo una consecuencia secundaria o fortuita del hecho de tener amistad con una persona que facilita esa elevación salarial.

Por supuesto, una relación social donde lo expresivo es lo esencial, puede degenerar en una relación instrumental, situación que puede interpretarse como un poner en evidencia la hipocresía que hasta entonces enmascaraba el verdadero interés del trabajador.

Asimismo, una relación de trabajo entre trabajador y superior, donde el interés instrumental es lo que domina y posteriormente dicha relación deviene en predominantemente expresiva, se dice que al trabajador se le descubrieron cualidades, sea que se vaya efectivamente a elevar el salario o no.

En las reflexiones de los siguientes apartados, se estudian las características que tienen aquellas relaciones de sociabilidad en el trabajo, a las que se asocia una baja expresividad, y la relación que ello tiene, con el aspecto instrumental, es decir, con el esfuerzo de los inestables por elevar su salario. No está de más al respecto, recordar que, en cierta manera, es precisamente la elevación de salarios lo que bien puede posibilitar al trabajador inestable el acceso a un ambiente de trabajo, con una sociabilidad donde la expresividad con los demás sea algo relativamente fácil de lograr. Pero el sentido más común nos indica que por regla general, el inestable hace lo contrario: buscar donde ganar un mejor salario, y no tanto hacer amigos con quienes compartir miedos, preocupaciones, esperanzas y planes.

De aquí que no sea gratuito que después de la jornada de trabajo, ante el estrechamiento de las oportunidades para la expresividad humana, los obreros prácticamente

corran a sus casas, lo que recuerda la idea de Sennet (1978) acerca de la tensión entre dos extremos, el de la esfera pública y la esfera privada, que se vuelven irreconciliables en la sociedad actual, y entre los cuales los hombres oscilan en su vida cotidiana, sin sentirse a gusto en ninguno de ellos por mucho tiempo. Al respecto señala Harris (1986) siguiendo a Sennet:

La propia delación en público se convirtió en un miedo profundamente arraigado, y de aquí que la esfera pública dejara de ser escenario de la expresión espontánea de la diferencia social, para convertirse en un amenazante teatro en el que sólo se podía entrar con seguridad cuando la individualidad de la apariencia se enmascaraba tras el uniforme convencional y el comportamiento se regulaba estrictamente según la forma convencional[...]La personalidad sólo podía revelarse sin peligro en la esfera privada, que lógicamente debía llegar a ser la esfera de la espontaneidad individual en oposición a la esfera pública de las formas convencionales, un refugio estable del mundo exterior, aislado de sus cuidados y sus incertidumbres (Harris, 1986: 199).

Pero la función moral y espiritual de la familia de modelar cuerpos y almas, puede llegar a ser no sólo asfixiante, sino también caracterizarse por actividades altamente predecibles y rutinarias, de modo que se da también un escape de la familia hacia la incertidumbre de la vida pública, reproduciéndose así continuamente la oscilación entre las esferas pública y privada.

2. La sociabilidad expresiva como resistencia a la degradación de las relaciones de trabajo en los empleos temporales

La calidad de las relaciones sociales que el trabajador establece con sus compañeros en el ámbito laboral, tiene un peso significativo también en la calidad de su vida en general. En particular, para los inestables, una suposición que podría llevar a error, es que la condición de temporalidad en el empleo implica necesariamente una vulnerabilidad social, debido a que, en dicha situación, es imposible el establecimiento de vínculos de amistad con los compañeros de trabajo.

De acuerdo con estudios elaborados en el primer mundo (Algren, 1997), los lazos sociales que los trabajadores inestables establecen con los demás en el lugar de trabajo son frágiles, pues el hecho de ser temporales en un empleo, o de tener como intención durar poco en él, propicia que los contactos con los compañeros de trabajo sean superficiales y limitados a las necesidades de coordinación de las actividades laborales. En países del primer mundo como los Estados Unidos, los temporales están claramente definidos y segregados en las empresas, sin embargo, aquí en México, los inestables se encuentran mucho más relacionados en sus actividades con los estables, sobre todo cuando se trata de empresas pequeñas y medianas. Esto podría conducir al supuesto equivoco de que los inestables mexicanos socializan más que sus homólogos estadounidenses. Pero la mayor socialización de los trabajadores inestables mexicanos con sus colegas de trabajo, sencillamente se debe a que –aparte de que los espacios fabriles donde suelen trabajar los inestables del noreste de la ZMCM, son más reducidos al ser las empresas sobre todo pequeñas y medianas, a manera de permitir más intensas y numerosas interacciones– los tiempos de permanencia de éstos en el empleo, son mucho más largos de lo que generalmente se supone.

En particular, la mayoría de los empleos de los trabajadores muestreados para el presente estudio, tuvieron una duración que osciló entre ocho meses y cinco años. Sin considerar a los cuatro trabajadores más estables, el promedio general de duración en el empleo es de 2.2 años (ver cuadro 14 en anexo 1); es decir, lo suficiente para establecer determinados vínculos con los demás en el lugar de trabajo.

Desde este punto de vista, para los inestables que han logrado consolidar amistades en el trabajo, la posible ruptura de la relación con el empleo que ocupan, viene siendo un estado de riesgo porque con la separación de su empleo, también se romperían los vínculos de amistad que en los meses pasados han establecido

con sus compañeros y/o jefes de trabajo. Sin embargo, como mencionamos antes y veremos en el apartado 7.4, los inestables que previamente fueron expulsados de un empleo protegido, son a quienes más afectan las rupturas de empleo debido no tanto por los amigos que dejan de ver, sino porque sus expectativas de mejorar la calidad expresiva de sus relaciones sociales en el trabajo (siempre frustradas, sobre todo al principio como inestables), son más altas en comparación con las de los demás inestables.

En particular, las amenazas de despido representan en México un fuerte y recurrido acicate de los empleadores para elevar la productividad (Pries, 1993), por lo que el tiempo en que se extiende la inseguridad en el empleo y socava la expresividad de las relaciones sociales llega a ser considerable en una gran cantidad de trabajadores en empleos precarios.²⁶⁸ Por ende, considerando que el tiempo que los inestables permanecen en sus empleos, es suficiente para establecer algunas amistades en el lugar de trabajo, abordaremos el estudio de la vulnerabilidad social de los trabajadores inestables, a partir de la naturaleza y calidad de los lazos sociales que establecen con sus compañeros en el tiempo y espacio laboral.

El apoyo social de los compañeros de trabajo, representa un importante recurso para que el trabajador pueda sortear con éxito las diversas eventualidades que se puedan presentar en su ambiente laboral. Además de que facilita el desarrollo de las actividades cotidianas, a nivel subjetivo proporciona el sentimiento general de inclusión tan necesario para poder vivir el tiempo de trabajo con satisfacción y ligereza. Como dice la escritora obrera francesa Simone Weil, en la fábrica pueden potencialmente existir, además de los ruidos, una poderosa vida colectiva en fraternidad que hace un bien indecible, que ayuda a olvidar la fatiga y que libera (1979). José Luis, probablemente el trabajador de la muestra que más intensamente vivió dicha experiencia, lo relata a su manera:

“En cerámica Santa Julia eran muy marcado que esperábamos con ansia los domingos, día de la convivencia deportiva, me esperaban a que llegara yo con mi camión y nos fuéramos todos. Nos íbamos el equipo de fútbol, las novias y las porras. Lo que más me gustaba de este trabajo era la facilidad con lo que lo realizábamos, y vaya, este trabajo era muy selecto, llegabas tú, te cambiabas y empezabas, y a las once ya salías bañado, todo mundo se quedaba a trabajar y tenías la sensación de que no se trabajaba”.

El apoyo social es el sostén fundamental de la adquisición de una identidad, ya que el “yo” del trabajador sólo puede constituirse en la complementariedad de expectativas de comportamiento sobre la base del reconocimiento recíproco

²⁶⁸ En los años 1998 a 2001, en la Ciudad de México entre el 40 y 50 por ciento de los desempleados fueron separados de su empleo por motivo de cese.

(Mead, G., 1984). En la actualidad existe un consenso cada vez mayor entre los científicos sociales, acerca de que los ejes económico y social son cruciales en la generación de las situaciones de vulnerabilidad y exclusión social (Kliksberg, B., 2000: 106). Así, la sola atención a las necesidades económicas básicas no es suficiente para combatir las situaciones de vulnerabilidad, pues sin la integración de las personas en la vida comunitaria, las acciones de asistencia tienen un corto alcance. En particular, el empleo constituye no sólo un medio de integración social y cultural, sino también una fuente primaria de status en las sociedades modernas (Wolf, Ch., 1999: 665). Desde una perspectiva general, en nuestro país el trabajo obrero tiende a ser considerado como despreciable por las duras exigencias de carga física que implica. Pero considerando las relatividades presentes en todo campo social, (Wolf, Ch., 1999: 665) el trabajo obrero puede ganar su propio status a partir de la dimensión relacional comparativa con la que se le ponga en juego, (por ejemplo frente a otras ocupaciones también obreras, o por las amistades logradas).²⁶⁹

Las percepciones y acciones de los inestables con respecto a la calidad de la sociabilidad en sus lugares de trabajo, están formadas en estrecha relación a las comparaciones que ellos hacen tanto entre sus propias vivencias, como entre éstas y las de otros semejantes, donde eventualmente también entran en juego las comparaciones que hacen con base en sus condiciones de sustento absolutas.²⁷⁰ Si bien las ocupaciones con status son objeto de disputa, las ocupaciones socialmente despreciables son, en lo posible, evitadas debido a la reprobación social que implican. Los obreros que ocupan tales lugares pueden tomar dos acciones: resistir y luchar por ganarse un lugar de mayor reconocimiento social en la empresa, o replegarse en el puesto “indigno”, en forma de ocultamiento.

Las ocupaciones desprestigiadas absorben y arrastran en su lógica socialmente formada al obrero, pero también éste puede intervenir activamente para modificar su situación y así ganar las amistades que tan fundamentales resultan para elevar la calidad de vida en el trabajo; especialmente, para poder soportar empleos con condiciones de trabajo sucio, ruidoso y trato despótico.

En los siguientes apartados, analizaremos hasta qué punto y de qué manera, los trabajadores inestables participan en la creación de los ambientes sociales (ánimicamente deteriorados o bien, fortalecidos) en las diversas fábricas en las que llegan a ingresar. Para ello, concentraremos la atención en sus experiencias de convivencia, así como en la exclusión social de que son objeto.

²⁶⁹ Idea que también se mencionó en el apartado 3.3, al hacer alusión al concepto de privación relativa.

²⁷⁰ Ya que como dice David Harvey (2003: 139) parafraseando a Marx: “el sentido del bienestar es una medida comparativa más que absoluta y la diferencia entre ricos y pobres es tan importante como las condiciones de sustento absolutas”.

Con base en los análisis de las experiencias vertidas en las entrevistas que realizamos, podemos decir que los trabajadores inestables viven la vulnerabilidad social (es decir, la relativa carencia de oportunidades para establecer relaciones expresivas con los demás en el lugar de trabajo), predominantemente de tres formas.²⁷¹

- 1) La vulnerabilidad social originada a partir de la superficialidad de las relaciones sociales en ambientes de trabajo despóticos, arduos y aburridos. Esta forma de vulnerabilidad resultó ser la más común en los trabajadores inestables.
- 2) La vulnerabilidad vivida en las empresas precarias por los trabajadores que antes ocuparon por varios años empleos protegidos. En comparación con la anterior, esta vulnerabilidad se caracteriza por lo angustiante que resulta para los expulsados del empleo protegido, el verse de pronto envuelto en una sociabilidad que deja poco o nulo espacio para el crecimiento emocional.
- 3) La vulnerabilidad vivida en empleos socialmente degradados. Esta tercer forma de vulnerabilidad social, es de hecho una exclusión social pasajera, derivada de la ocupación de los puestos considerados más inferiores de las fábricas, en los cuales frecuentemente se efectúan labores de limpieza.²⁷²

Veamos a continuación estas tres formas de sociabilidad en los empleos de los inestables.

²⁷¹ Cabe remarcar la vulnerabilidad social que aquí se reflexiona, se define más por poner el énfasis en lo emocional, que por las escasas oportunidades para elevar el salario, aunque, como se ira viendo a lo largo del capítulo, ambas cuestiones son relacionadas de maneras específicas por los inestables.

²⁷² El perfil del puesto de trabajo de limpieza en la industria o fábricas no suele ser tan claro como sucede en otros lugares como por ejemplo en las oficinas, donde se contrata personal específicamente para barrer, sacudir y trapear. En las fábricas a los limpiadores generalmente se les llama ayudantes generales ó eventuales, y a diferencia de los anteriores, sus principales tareas son la recolección de residuos de materiales y la sustitución ocasional de obreros ausentes. Sin embargo, esto no elimina el carácter socialmente servil de los trabajos de limpieza en las fábricas.

3. *Las relaciones de trabajo superficiales en empleos temporales*

Los trabajadores que han sido inestables desde el inicio de su vida laboral (p.e. Lidia, Primitivo, Ma. del Carmen), mostraron una gran adaptación social a los empleos precarios. De acuerdo a los diversos testimonios vertidos por los entrevistados, en las pequeñas y medianas empresas, o sea, en aquellas por las cuales transitan más los trabajadores inestables, las interacciones sociales **no** se desarrollan al punto de establecer entre los trabajadores una alta solidaridad.²⁷³ Sin embargo, tampoco son frecuentes los casos de fuerte exclusión social de un grupo por parte de otros. En las empresas precarias a las que suelen ingresar estos inestables, las interacciones sociales se caracterizan por la superficialidad en cuanto a las emotividades y diversos compromisos implicados. Según los datos recolectados, (salvo en el caso de Lidia, una trabajadora altamente sociable), en ninguna de las entrevistas se detectó el establecimiento de una amistad especialmente fuerte del trabajador con otros trabajadores. A lo más que llegaban las amistades en el trabajo era a contribuir a una relajación del ambiente. Asimismo, los altercados y divisiones entre los trabajadores rara vez fueron exacerbados, y cuando ocurrieron, no provocaron ninguna especie de vulnerabilidad de trascendencia al trabajador.

Por tanto, la superficialidad de las relaciones sociales que el trabajador inestable establece con los demás al interior de las empresas precarias no se debe a la brevedad de su tiempo de estancia en las mismas, como establece Algren para el caso de los Estados Unidos (1997). Mucho más probable es que suceda lo que Devine encontró para el caso de los trabajadores de Essex, Inglaterra, en donde al igual que en muchos otros lugares en todo el mundo, los trabajadores se encuentran más interesados en descansar en sus casas y en el consumo de mercancías que puedan facilitar a sí mismos y a sus familias el salario obtenido.

Ciertamente, en el caso de los trabajadores entrevistados, ello tiene sus límites, pues la especificidad de los empleos de los inestables entrevistados es el de ser, en lo general, objeto de cierto desprecio dadas lo sucio del lugar de trabajo, la pesada carga física, los bajos salarios y el trato despótico de los jefes. De aquí que sea más viable pensar en las dificultades económicas de las empresas donde los inestables logran ser contratados, aunando a esto la ausencia de mediación sindical y las políticas de mano de obra, que se caracterizan por descuidar o maltratar a los trabajadores, todo lo cual juega en contra del establecimiento y consolidación

de una expresividad en el trabajo, que no se canaliza ni reconoce, sino que sobrevive pese a todo, escondida en los diversos resquicios de las actividades cotidianas de los trabajadores.

²⁷³ Por ejemplo, como la hubo en la fábrica de losetas Santa Julia según José Luis.

Evidentemente, que existan relaciones sociales superficiales en una determinada empresa, tiene sus inconvenientes para los trabajadores. La carencia de un sentido de la amistad y del trabajo fuerte, definido y en cierto manera trascendente, tiene por consecuencia una especie de pausa o suspenso en el ánimo y la motivación, por lo cual no es de extrañar en las respuestas de los entrevistados, la práctica inexistencia de anécdotas dignas de contar referentes a bromas, solidaridades, apoyos, juegos, consejos, etc. entre compañeros de trabajo. Cuando se llegaron a contar algunas en tal sentido, dieron la impresión de puerilidad o bien, gestos espontáneos por hacer más soportable el trabajo.

“...muchas veces nos llevamos ligeramente suave, muchas veces muy pesado, y pues siempre no falta, aunque estemos cargando, y corriendo, como sea, que aquél me ande diciendo de cosas, el otro de cosas, y así, pero siempre andamos platicando, nunca andamos callados, que andemos así, que no se oiga nada de bulla, pues no, siempre andamos..., aunque sea para decir alguna tontería pero nunca estamos callados. Una vez que no se oía nada alguien preguntó *¿pus quien se murió?* Y ya nos animábamos todos. Si no me animo yo *pus ¿quién me va a animar?* Si, te das ánimo a ti mismo para que luego todos agarremos fuerza, ese trabajo luego pues, a veces trabajas todo el día y tienes que sobrellevarlo”
Primitivo, 33 años.

Por el contrario, sobresalieron mucho más los acontecimientos en forma de altercados, rencores, soledades, oposiciones, que ocasionalmente encienden el ambiente social desarrollándose así algunas historias dignas de contar. La tónica general por lo tanto, deviene en historias de resistencia en el transcurso de ejecución del trabajo e interacción con los demás.

“Lo que pasa es que siempre sale la discordia, lo que pasa es que tengo la facilidad de que si no sé algo, lo aprendo y sé cuales son mis compromisos cuando entro a trabajar a un lugar y hay gente que lo toma a mal, a mi no me tienen que estar diciendo lo que tengo que hacer. Yo soy de las personas que llega a un trabajo y no platico, yo me dedico a trabajar, lo que pasa es que en muchas empresas si las personas están en el trabajo se toman el café platican, etc., yo lo que quería era terminar rápido e irme con mis hijos, era lo que más me interesaba yo les decía yo puedo entrar a trabajar a las 10 que me den mi cantidad de trabajo y salía a las tres o cuatro de la tarde, así era como trabajaba”.
Carmen, 35 años.

Lo tenue de las relaciones sociales solidarias en el lugar de trabajo propicia un desapego (desarraigo) generalizado cuando no un aislamiento o retraimiento del trabajador dentro de su propio puesto de trabajo. En este último caso, la calidad de vida

en el trabajo se deteriora enormemente si no existe la posibilidad o capacidad del trabajador de desarrollar cotidianamente sus conocimientos y habilidades referentes a la ejecución de su propio trabajo. Así, Ma. de la Luz, que trabajó en varias microempresas textiles, refirió en la entrevista haber tenido más frustraciones que satisfacciones en la realización de sus labores de planchado. Y aunque en ocasiones se llegó a llevar bien con sus contratadores, por lo general sintió la estancia en sus trabajos como aburrida y pesada, ya que como se vio en sus narraciones en el capítulo anterior, la lógica principal de sus acciones laborales era la sobrevivencia.

Lo contrario sucedió con Ma. del Carmen, quien aun cuando trabajara apartada de sus compañeros, podía mantener el ánimo en alto a partir del interés por la realización competente de su trabajo, y ello independientemente de que le aumentaran el salario o no por este motivo; es decir, las tareas concretas que ejecutaba le aportaban una satisfacción intrínseca. Pero, como mencionamos ya antes,²⁷⁴ casos como éste no son comunes en las fábricas, sobre todo en los obreros operadores de máquinas simplificadas.

En las pequeñas y medianas empresas precarias las máquinas son de tercera o cuarta generación pasadas, o sea, básicamente electromecánicas, operadas por específicos movimientos repetitivos del cuerpo. La forma de ejercer en silencio y mecánicamente los movimientos del cuerpo durante la jornada de trabajo entera, dejan al trabajador la sensación de ser “un objeto al servicio de...”. El suspenso del ánimo y la motivación en el tiempo laboral no es mera abstracción filosófica. La realidad de las cualidades humanas puestas en pausa en las fábricas es palpable en las manifestaciones por hacer más soportable el trabajo: las rencillas que entretienen un rato, las constantes preguntas sobre la hora que es, así como en los apresurados y breves respiros al aire libre en las horas de comida.²⁷⁵

Tomando en cuenta estas consideraciones, es pertinente preguntarse qué motivación en el trabajo puede tener un trabajador cansado, doblegado diariamente a través de varias horas de trabajo en soledad y en silencio ante las ruidosas máquinas. En la tesis de maestría que realicé en una empresa precaria mediana de 22 trabajadores (Olivio, 1997), pude observar que sólo los trabajadores consentidos por el patrón y los que se habían apropiado de un específico puesto de trabajo a través

²⁷⁴ La experiencia de Carmen a este respecto se aborda en el capítulo 7, apartado 4.

²⁷⁵ Durante las entrevistas exploratorias realizadas fuera de las fábricas, hubo oportunidad de advertir la manera en que descansan o relajan los trabajadores durante la hora de la comida. Dispersos en los alrededores de la empresa, permanecen sentados en las banquetas y dejan pasar el tiempo como no deseando regresar. Callados, por un lado permanecen absortos en el placer de su descanso y por el otro, contemplan con un dejo de tolerancia cada acontecimiento novedoso que en la calle se presenta.

de la antigüedad, tienen los medios y la capacidad para construir historias con sentido referentes a la acción colectiva en la fábrica, mientras que los más nuevos, relegados a las peores máquinas, o sea, las más difíciles o las más aburridas, permanecen físicamente solos cuando no en interacciones superficiales con los demás, a manera de que no participan en las acciones colectivas de esta fábrica. Dos trabajadoras recién contratadas resintieron tanto tal relegamiento, que sólo duraron dos días en la empresa.

Cuando las relaciones sociales con los demás en la fábrica no alcanzan la autenticidad, porque se limitan sólo a los imperativos de coordinación del trabajo o a simples expresiones espontáneas para hacer más soportable lo ya insoportable (implícito en la dureza del trabajo), se puede decir que trabajar en soledad es prácticamente lo mismo que tener trato superficial con los demás.

Un alto nivel de socialización de un trabajador con sus compañeros de trabajo puede depender de la personalidad afable y/o carismática de éste (como en el caso de Lidia), o de la forma que adquiere la necesidad de coordinación del trabajo en circunstancias concretas (como en José Luis y Angel), pero en las pequeñas y medianas empresas precarias, la superficialidad de las relaciones sociales se origina en *lo extenuante del trabajo, el desanimo generalizado de los trabajadores jóvenes, la falta de políticas de mano de obra congruentes basadas en alicientes positivos (p.e. prestaciones, premios, permisos, etc.), así como las rencillas a veces intencionalmente provocadas por los mismos empleadores como estrategia de división y control de los trabajadores.*

En el esfuerzo por resistir el desanimo o los ataques, o en la lucha por liberarse de ellos, el trabajador se enfrenta a formidables barreras impuestas por los demás, al tiempo de arriesgarse a una mayor vulnerabilidad en cualquiera de sus dimensiones, lo cual es indicativo también del papel de lo cultural en la producción de la vulnerabilidad. Ejercer determinados estilos de resistencia ante los empleadores o los trabajadores mejor posicionados son un arma de doble filo, pues su condición de precariedad en el empleo tanto puede atenuarse como empeorar. Y a veces no resulta fácil para el inestable distinguir cuándo se expone en mayor medida a esto segundo al desarrollar actos de resistencia en la fábrica. Por su parte, de los que sí tienen clara tal distinción unos se atreven a usar dicha arma y otros no. Como dice Freire: “Los oprimidos, acomodados y adaptados, inmersos en el propio engranaje de la estructura de dominación temen a la libertad, en cuanto no se sienten capaces de correr el riesgo de asumirla. Le temen también en la medida en que luchar por ella significa una amenaza de mayores represiones” (Freire, 1970: 38).

En las entrevistas, los trabajadores que refirieron haber desarrollado recientemente esfuerzos decididos y explícitos por involucrarse en las ambigüedades que implica la resistencia en el trabajo, son Cocoltzi, Gerardo y José Luis, de 42, 45 y 54 años respectivamente, trabajadores mayores en edad que alguna vez tuvieron empleo(s) protegido(s), y quienes contrastan notablemente con los nuevos jóvenes trabajadores de entre 30 y 40 años, en cuanto portadores de una nueva cultura de trabajo muy diferente a la generación anterior. Los nuevos jóvenes trabajadores precarios se caracterizan por la ausencia de una capacidad para la resistencia colectiva y una gran conformidad con las condiciones de trabajo que cotidianamente viven y soportan, con tal de poder obtener el sustento diario para sus familias.

Inclusive la forma rebelde y desenfadada de trabajar que Lidia²⁷⁶ acostumbraba desarrollar junto con sus compañeros en sus primeros empleos, desapareció al cabo del tiempo, cuando logró consolidarse como estable en una empresa textil. Claramente, Lidia advierte la superficialidad de las relaciones sociales y las rencillas en su actual trabajo, pero ha terminado por aceptarlo acoplándose a los estilos de control de la empresa.²⁷⁷ En su actual empresa ya no suelen haber reuniones, fiestas, convivios, etc. realizados informalmente por los propios trabajadores. En los pocos momentos que llegan a darse, se efectúan en grupos pequeños de amistades, donde la invitación se hace de manera discreta y personal. Para Lidia, la escasa o nula convivencia fraternal entre los trabajadores en esta empresa, es resultado de una deliberada política de personal basada en la naturaleza de los cursos de capacitación y los equipos de trabajo, que promueven la competencia entre los mismos trabajadores, lo cual no pocas veces culmina en peleas explícitas.

Sin duda alguna, las sanciones y fracasos en el esfuerzo por mejorar su condición de precariedad laboral, doblegan poco a poco la voluntad de los trabajadores por socializarse de manera rebelde en el proceso de trabajo, al punto de convencerse de la inviabilidad de resistirse a los imperativos y estilos de control de las empresas. Como cuando Marceliano, un ex campesino analfabeto acostumbrado a trabajar en molinos de nixtamal dispersos en el norte de la Ciudad, se “atrevió” a ingresar a una fábrica de chiles, pero cuando se topo con las burlas de sus compañeros porque les acarreaba los costales equivocados, jamás volvió a intentar dejar de trabajar en molinos de nixtamal, donde no se requiere leer nada ni tampoco interactuar con nadie.

²⁷⁶ Lidia es de todos los trabajadores entrevistados, la que más socializó con sus compañeros en sus diversos empleos.

²⁷⁷ Lo cual se pudo advertir a través de la segunda entrevista aplicada a esta trabajadora.

El mensaje cotidianamente inculcado es que la superación en el trabajo tiene que darse dentro de las reglas formales o informales establecidas, que supuestamente se tienen que descubrir y aprender. Sin embargo, la interpretación de dichas reglas es multidireccional. Como afirma De la Garza, “en el proceso de trabajo hay evidentemente espacios de incertidumbre e indeterminación, con fronteras móviles en función de lo codificado, pero también de negociaciones implícitas y balances de fuerzas entre los actores” (1998: 202). Sólo que a veces, los trabajadores mismos se encargan de clausurar dicha polisemia hasta un “nuevo aviso”, espera que, como en el caso de Marceliano, puede llegar a prolongarse varios años.

Cuando durante el esfuerzo por la mejora de su condición laboral, el trabajador juega dentro de dichas ambigüedades, corre riesgos, pero estos son mayores cuando los márgenes de superación (salarial, en calificación del trabajo, condiciones de trabajo, etc.), son estrechos.

Paradójicamente, en los trabajadores entrevistados, quienes más se arriesgaron a involucrarse en la lucha por conservar o mejorar su condición laboral y económica, a través de la participación en el juego de las ambigüedades con los códigos preestablecidos en el lugar de trabajo, son los trabajadores mayores en edad y no los jóvenes.²⁷⁸ Con esto no se quiere decir que los jóvenes sean ajenos a la participación en la multidireccionalidad de la interpretación de los códigos formales o informales existentes en las fábricas, sino sencillamente que este tipo de juegos de resistencia en la producción, tiene un mucho mayor significado en las vidas de los trabajadores mayores. Cabe por cierto, hacer notar que entre ambas generaciones hay una diferencia promedio de tan sólo una década y media; los jóvenes trabajadores precarios tienen entre 30 y 40 años, mientras los mayores tienen de 40 a 55 años de edad, brecha suficiente para considerar la existencia de una ruptura generacional, reflejada claramente en el nivel de combatividad.²⁷⁹

Sin embargo, aún los esfuerzos relativamente recientes de los trabajadores mayores por lograr una mejor posición económica y social a partir del ámbito laboral,

²⁷⁸ A excepción de Roberto y Jorge. El primero vuelto como se dice popularmente “maquinita de trabajar” y el segundo, contento de ser beneficiario de las excelentes estrategias de política de mano de obra de la empresa Erickson, S.A.

²⁷⁹ Podría argumentarse en contra que existe un sesgo de edad en los trabajadores comparados, ya que supuestamente los trabajadores mayores, por tener más años trabajando en la industria, han tenido más oportunidades de involucrarse en actos explícitos de superación o resistencia obrera. Pero los siguientes dos puntos cruciales fundamentan y hacen pertinente la comparación: en primer lugar, salvo la experiencia exitosa de José Luis, las otras dos experiencias de resistencia a las que nos referimos (las más claramente detectadas en dicho sentido) son recientes, y en segundo lugar, los trabajadores jóvenes no lo son tanto, pues tienen ya como mínimo diez años trabajando en la industria.

culminan con frecuencia en derrotas, cuando no en victorias pírricas o pasajeras. Veamos por ejemplo, las experiencias de Cocoltzi, Gerardo y José Luis, en donde los tres perdieron su estancia en empleos protegidos.

“Entré en un lugar que se llamaba resinas, nos decían los ricos de resinas pues son los que ganan más de toda la empresa, dije *voitelas*²⁸⁰ *pues a entrar con los ricachones, aquí le echamos ganas ¿no?*, pero entré a un puesto donde ya estaba el maestro, no un maestro, sino hasta 5 maestros en un turno, y 5 en el segundo y 5 en el tercero, o sea, que de aquí para que tronara un maestro, lo corrieran o hicieran cualquier cosa, un error y los corrían, pues decía yo, *puta pues aquí va a estar en chino, no le hace, yo aquí le atoro ¿no?* Ya cuando vi las formulas pues dije, *nooo, pues me las aprendo mano pero yo, soy rico de los de resina*, así decía yo *¿no?*, y empezaba yo a checar que las formulas; no pues sabes qué, este solvente se mezcla con esto, esta resina, y con esta resina no la puedes mezclar con tantita agua porque te revienta y sabes qué, pues que la viscosidad de la resina entra a la pintura y le empezaba yo a aprender y aprender *¿no?*

Pero pues ya sabe que a veces siempre hay alguien que a veces usted no le cae bien pa' pronto, así. Y como que no le caí bien al ingeniero, mi jefe, y entonces a pesar de que ahí se manejaban solventes, me traían lavando tambos con solventes con mi mascarilla, llegaba una pipa, ¡pero de dos, de dos, de doble rodada! *¿no?*, y decían *sabes qué viene bien sucia de resina, hay que lavarla*; le calaban 5, 6 muestras, a que no tenga ni una gota de resina, la lavábamos con solvente ¡oiga! imagínese de ahí salía medio briago *¿no?* Me decía un gordito compañero de mi jefe *oye ¿qué pasó Cocoltzi?, Ya terminé, No pues perfecto, me parece bien mano, eres bien chambeador, me caíste como anillo al dedo ahorita*. Porque era una persona bien movida ¡pero siempre decían así y me traían igual!

Pero yo insistía. Mi jefe me decía *¿que pasó con lo que te mandaron Cocoltzi? No pues nada ingeniero, ya está hecho* –siempre tratando de sobrellevarlo, pues uno se da cuenta cuando uno le cae bien al jefe–, decía, *¿y aquello? No pues ya está limpio señor, oye ¿y aquellos tambos? No pues tengo tantos tambos lavados y listos para preparar y echar resina, oye que aquellos dos nitrógenos. No pues aquellos dos nitrógenos están llenos, tengo nomás dos vacíos. Y se me quedaba mirando, como que le molestaba una persona que tenía las cosas bien, como que siente que... decían ¡pues chale²⁸¹! ¿a qué lo mando?! ¿no? Luego ya no hallaban a qué mandarme. Me decían *sabes qué?, pues ve a limpiarle allá pero ¿sabes qué? No te quiero ver aquí!**

Yo ahí en PPG sufrí para llegar al puesto que yo deseaba, y sufrí y me quedé y me quería yo quedar por el hecho de que las utilidades eran buenas. Yo lo que deseaba allí era llegar a operador de primera en resinas, lo que es preparar resinas y para preparar diferentes tipos de resinas, había resinas que se preparaban con tres pigmentos para los... no sé si usted haya ido a Veracruz y ya ve que hay llaveritos diferentes, que traen adentro el alacrán y que traen un animalito adentro, esos son tipos de resinas diferentes y entonces, no pues le echamos ganas

...Y aprendió las mezclas?

²⁸⁰ “Voitelas” es una expresión coloquial popular que indica sorpresa.

²⁸¹ “Chale” expresión coloquial popular con varios significados y entre ellos los de enfado o inconformidad.

Si, pero resulta que el ingeniero gordito, era un gordito, a ese le decía yo, *no sea malo*—él estaba platicando—, *no sea malo ingeniero écheme la mano para que me den la planta. Sí Cocoltzi, eres bien chambeador, yo te voy a echar la mano.* Y le decía a mi jefe, *no pues que vamos echarle la mano a Cocoltzi es chambeador, mira, no falta.* Y le decía; *sabes, la neta, no me cae bien el chavo. Oye pues no que mira,* Y por el hecho de haberle pedido ayudarme, ya iba en un reporte ¿no? Y dice, *sabes qué Cocoltzi, te mandaron a llamar.* Yo esperaba mi planta, la verdad, y me dicen, *¿sabes qué? se terminó este contrato y ya no lo vamos a renovar.* Hiiiijole!!, ahí sí sentí feo para que vea, porque yo buscaba...
Cuanto tiempo tenía ya allí?

Ya tenía yo allí chambeando casi 6 meses, pero a mi nomás me dejaban sacar puras muestras, no manejaba yo las demás cosas, por ejemplo, siempre habían dos operadores y entonces me decían, *Que?. ¿te la avientas? Sí, yo me la aviento. A ver pásame.* Y pasaban las muestras, y ya me explicaban ellos cómo las preparaban, decían *échame la mano, sale órale,* agarraba yo las muestras, ellos me daban las muestras y habían unos tanques gigantes, y les abríamos las válvulas, y antes de abrir las válvulas había que purgarlos. Esas muestras eran para ver qué tanta viscosidad ya llevaban las resinas, llegan a una viscosidad límite, máximo, mínimo, y una vez preparadas se bombeaban para otros tanques. Entonces a mi me dijeron, *eres bueno, te vas de operador.* Operador si quieres sustituto, pero ya como operador y ya ganando como ellos. Ahí se manejaban por reactores, un reactor era como un tanque. Cada uno de los cuatro reactores tiene un operador y un ayudante. Yo era ayudante del operador; entonces si llegaba a faltar él, si yo ya tenía la capacidad para manejar eso, se llegaba a dar y pum. Y ese era el momento de demostrar que uno podía ¿no? En esa ocasión que pedí que me echaran la mano era porque había faltado el operador. Le pedí la mano de favor porque yo ya llevaba 6 meses. Sí había lugar, lo que pasa es que no le caí bien al jefe. Uno está acá, está allá, y hay gente que no le gusta, vaya usted a saber porqué, no le gusta la persona movida, la que le gusta aprender. Cocoltzi, 42 años.

De manera semejante, cuando Gerardo y algunos de sus compañeros trabajaban en Roger, S.A., fueron presionados por los jefes y líderes sindicales para abandonar la empresa por su propia iniciativa, debido a que en un pasado recuento sindical apoyaron la conservación de la afiliación sindical a la Confederación Obrera Mexicana (CROM), luchando en contra de la Confederación de Trabajadores y Campesinos (CTC), que resultó vencedora.

“Estaba encargado en el área de, en el comité sindical, y un día empezaron a gritar, que no había herramientas, que no había esto, que no había el otro, y yo era el vocal, y desgraciadamente fui, bueno no desgraciadamente, yo

era el que arreglaba los problemas, pues me eligieron delegado sindical y como delegado me llegó la gerencia de la empresa, que no había herramientas que no había esto otro, me estaba pidiendo la gente, pero desgraciadamente se siente uno culpable no, estaban trabajando con cortadoras muy pequeñas o con herramientas que no eran las adecuadas, o será que estaba ya en un proceso, también los franceses, ya la compararon". Gerardo, 45 años.

Gerardo cayó en la trampa de hacerle el juego a la empresa tratando de "hacer bien las cosas de acuerdo al plan de la producción" y no gestionando realmente los conflictos. Supuestamente su despido se debió a la incapacidad de proveer de materiales y personal a la empresa (una función que corresponde a los directivos), cuando en realidad las presiones para su salida se debían a un revanchismo por haber apoyado al sindicato derrotado en el recuento anterior. De hecho la lucha de Gerardo y sus compañeros se dio tanto cuando procuraron defender la sustentación del contrato colectivo por el sindicato anterior, como posteriormente cuando fueron presionados para renunciar.

"Ya estaba un poco molesto, aparte de que no me querían, desde el momento en que en mi voto dije no. Los líderes sindicales más que nada, sí, porque por mi trabajo no había problema; inclusive me preguntaron qué puesto quería. De las tres empresas no me corrieron en ningún momento, yo renuncié. Pero prácticamente desde ahí, desde que renuncié a Roger fue el acabose²⁸²". Gerardo, 45 años.

Los conflictos y/o la falta de comunicación siempre están latentes en los lugares de trabajo colectivizados, y con frecuencia se entremezclan con las formas de realizar el trabajo. La confusión entre hacer bien las cosas y los juegos conflictivos, es parte de la lucha entre la resistencia obrera y la ofensiva empresarial por el control sobre el proceso del trabajo. El problema aquí es que al tratar de legitimar determinadas acciones de resistencia que violan los códigos preestablecidos, los trabajadores corren el riesgo de ser castigados o despedidos, sea que dichas acciones las emprendan individualmente o en grupo. Contra tales intentos interviene además, el peso de un sistema jurídico y de relaciones laborales establecido y defendido por los empresarios.

Para otros trabajadores más "afortunados" la socialización ambigua y rebelde, en cuanto al control de proceso de trabajo, ha tenido hasta cierto punto frutos.

"Como te platiqué hace rato, a mi me encantaban las rifas, el boliche, el fútbol, yo jugaba muchos partidos en la semana. Pero aparte de eso yo hacía cajas, rifas, tandas, o sea, para mi los salarios de las empresas nunca me... yo siempre tenía chamba de fuera. Podía yo andar dentro de la misma

²⁸² Expresión coloquial popular que indica algo parecido a una hecatombe o un desenlace dramático.

planta porque yo compraba en el Monte, en el centro, compraba yo que anillos, que relojes, entonces los vendía y me pagaban en pagos, me iba muy bien". José Luis, 54 años.

Lejos de que tales logros sean puramente circunstanciales, son producto de la convergencia de elementos más estructurales, pues le ocurrieron más tiempo atrás a un trabajador de generación más antigua, en una empresa de punta transnacional (General Motors) antes de la crisis de 1982, cuando la flexibilidad empresarial aún no se implementaba en México.

Las profundas diferencias de las dos generaciones de trabajadores anteriormente mencionadas, en la disposición a la lucha por la mejora de las propias condiciones laborales, puede advertirse claramente en lo sucedido con una trabajadora en una empresa de autopartes (Olivo, 1997: 128-129). En el marco de un intento de la empresa por mejorar el seguimiento de la producción de los trabajadores, el gerente general decidió cambiar de su puesto de trabajo de troqueladora a Adriana, para hacerla cargo del control computarizado del almacén de materias primas. Pero el encargado del taller, estando en contra de tal medida, le bastó con descargar todo el peso de su autoridad sobre la trabajadora al ordenar en actitud retadora, a uno de sus fieles, sacar material del almacén sin consentimiento de Adriana, quien sencillamente no soportó la idea de estar en contra y al mismo nivel de mando que el encargado del taller.

La modificación de las costumbres de trabajo constituye una formidable barrera ya no digamos para los empresarios, sino para que los propios trabajadores puedan obtener un mejor salario y condiciones laborales. Y dichas costumbres también incluye a la dimensión social, es decir, a las formas de relación que una persona está acostumbrada o es capaz de establecer con los demás. En este sentido, los trabajadores acostumbrados a trabajar apartados físicamente de sus compañeros de trabajo, tienen una desventaja inicial porque no desarrollan las habilidades de coordinación con otros.

Pero el problema para la gran mayoría de los trabajadores en las pequeñas y medianas empresas, sean inestables o no, es la superación de la superficialidad de las relaciones sociales en condiciones de trabajo agotadoras y doblegantes.²⁸³ Es necesario también señalar que la precariedad laboral no es únicamente propia de los trabajadores inestables jóvenes, pues más bien es lo contrario: la precariedad los absorbe y arrastra en su lógica avasallante junto con sus colegas de trabajo.

²⁸³ Lo cual pesa como un lastre para la modernización de la Ley y de las relaciones laborales en México, al tiempo de evidenciar el carácter esencialmente ideológico y decorativo de la promoción gubernamental de una nueva cultura laboral.

Según Mulgan (1989; citado en Lash y Urry; 1998: 298), la educación ha pasado a desempeñar el papel que antes se atribuía a la base fabril. En otras palabras, el reto de la disciplinización ya no se encuentra al interior de las fábricas pues ese objetivo, en lo fundamental, ya se logró. Por tanto, actualmente la superficialidad de la solidaridad y luchas obreras resultan suficientes para mantener el *statu quo* empresarial. Los amigos en el trabajo, la confianza en proyectos colectivos autónomos, los sindicatos, parecen ser para los jóvenes inestables precarios cosas anacrónicas. Y sin embargo, las vulnerabilidades, los padecimientos y las tendencias espontáneas a la resistencia obrera siguen teniendo tanta o más realidad que en el pasado, por lo que las potencialidades para el cambio adquieren nuevas tonalidades. Una de las principales consideraciones en la construcción de las nuevas posibilidades para la solidaridad obrera, es que ésta no puede limitarse al ámbito fabril y debe reencontrarse con nuevas relaciones al exterior.

Es pertinente al respecto recordar lo acontecido en un seminario al que asistí en el Instituto Nacional de Solidaridad (INSOL), en el cual varios obreros reflexionaban sobre las alternativas al movimiento obrero. Inusitadamente, la discusión sobre los movimientos de los colonos (en que varios obreros también participaban), resultó tan atractiva, que terminó por entremezclarse con la discusión central. De igual manera, las relaciones de los trabajadores con sus familias, en ciertos contextos, pueden llegar a jugar un papel muy importante en un movimiento social, como el caso de los movimientos magisteriales, los cuales tienen un fuerte impacto sobre la sociedad porque afecta y penetra a las familias.

En este sentido, para que sea posible el fortalecimiento de la solidaridad obrera, resulta crucial la conjunción de las luchas reivindicatorias obreras con otras reivindicaciones más amplias ligadas a los derechos ciudadanos, donde las cuestiones del género, las relaciones familiares, la ecología, los derechos humanos, entre otros, (Harvey, 2003), tienen un papel crucial.

En un plano más inmediato y práctico, la emergencia de relaciones sociales más solidarias en el lugar de trabajo, representa una cuestión de inclusión y restauración del tejido social, que de no ser realizado, culmina en una descomposición social cuya manifestación extrema son los delitos de diversa índole. A lo largo del capítulo la cuestión de la vulnerabilidad fue aludida de diferentes maneras referidas a la socialidad en el trabajo. Pero hay que tener presente que la conjunción de la vulnerabilidad social con otras clases de vulnerabilidad en una situación concreta, puede tener un impacto importante sobre el trabajador. Como dice Gisela,²⁸⁴ son “malas rachas”, pero pueden llegar a tener repercusiones importantes

²⁸⁴ Gisela es una de las trabajadoras visitada en las entrevistas exploratorias y no incluida en la muestra por razones de disponibilidad de su tiempo.

tes. Sería fácil por ejemplo, atribuir las frecuentes salidas del empleo de Cocolenzi, debidas casi todas a renunciadas, a su personalidad arrebatada y desequilibrada emocionalmente, pero un examen más atento de su entorno social contribuye a moderar el diagnóstico puramente individualista o psicológico, explicitando en cambio, el papel moldeador de las instituciones y la interacción social sobre las experiencias negativas que vivió Cocolenzi.

Habiendo ingresado a varias fábricas por medio de un sindicato, Cocolenzi no encontraba el lugar adecuado donde superarse a través del mejoramiento de las calificaciones, y cuando encontró tal posibilidad en la empresa de pinturas PPG, se involucró dos veces en pleitos; uno derivado de su supuesta “ambición desmedida” por lograr obtener el puesto de ayudante de resinas, y otra por acusar a su jefe directo y a algunos de sus compañeros, de realizar en privado actividades de deportes (pesas) en horas de trabajo. La supuesta personalidad arrebatada e irracional de Cocolenzi, juicio que por cierto hicieron y me comentaron los directivos de la secundaria donde acude su hijo,²⁸⁵ se desvanece cuando se consideran dos detalles importantes, a saber:

- a) Habiendo trabajado durante casi toda su vida laboral en varias pequeñas y medianas empresas precarias, Cocolenzi carecía de experiencia en empleos protegidos, y por ende, desconocía los códigos de conducta informales establecidas en PPG, lo cual motivó que al procurar utilizarlos para mejorar su salario y condición laboral, terminara perdiendo su propio empleo.
- b) En la segunda entrevista se quejó amargamente del obstáculo que representaba no poder ser aceptado en la actualidad en las fábricas con empleos protegidos, por su edad de 42 años. En un momento de la entrevista, expresó desesperado su decepción con los requisitos de ingreso en las fábricas:

— Entrevistador: entonces la mayoría de edad la considera un obstáculo para ingresar a empresas como PPG.

— Cocolenzi: Obstáculo?!!!, nooo, es una barrerota!!!”.

²⁸⁵ Los directivos han tenido altercados con Cocolenzi a partir del malentendido de que juzgan a su hijo en la escuela por su religión de testigo de Jehová.

4. *La vulnerabilidad social de los expulsados del empleo protegido*

La sociabilidad de los trabajadores expulsados de un empleo protegido es percibida por ellos como muy degradante. En general, en las empresas a las que ingresan de manera relativamente fácil después de ser expulsados de un empleo protegido, realizan actividades que ellos mismos antes consideraban inferiores. Al conservar el mismo juicio cuando se encuentran en empleos precarios, legitiman y actualizan dicha percepción, lo que les da razones más que suficientes para sentirse infortunados y descontentos. Dado el gran sentimiento de deterioro al pasar de un empleo protegido a uno de protección mínima o uno de sobrevivencia, el sentimiento de angustia asociado a ello, los impele a seguir obcecadamente buscando mejores oportunidades de empleo, lo que ahoga toda posible iniciativa para entablar relaciones de amistad.

En las entrevistas no fueron pocas las ocasiones en que los expulsados del empleo protegido manifestaron haber recibido en los empleos de protección mínima tratos despectivos de los compañeros de trabajo, y hasta despóticos por parte de los jefes directos, lo cual convierte la estancia en tales empleos en algo desagradable, de difícil adaptación.

“...en el trabajo de taller mecánico no te pueden exigir que te apures, es como en el taller de mantenimiento, a veces no les puedes exigir, *oye apúrate*. Sí hay gente ¿no? pero el obrero calificado no tiene el mismo nivel que un obrero normal. Ahorita que estoy trabajando de ayudante general digamos, entonces me saco un poco de onda porque no estoy acostumbrado, *que órale, y apúrale, y rápido*, yo no estoy acostumbrado así. Acabo de entrar la semana pasada de ayudante general y no me adapto porque no estoy acostumbrado a eso. Estoy acostumbrado a que en mi trabajo llegaban con dos o tres troqueles y tienes dos tres días para acabarlo, y ya sabrá uno como se organiza. No es un trabajo de empleo general. Mi intención ahora es buscar otro empleo”. Gerardo, 45 años

Las mayores constricciones que los expulsados del empleo protegido viven en sus nuevos empleos precarios, no son sólo en cuanto a los tiempos o formas de organización del trabajo, sino también en sus contactos con otros trabajadores. Un operario de máquina o un ensamblador, por ejemplo, cuando trabaja en empresas prósperas y/o en empleos protegidos, se enfrenta generalmente a reglamentos de trabajo que lo ins-truyen a permanecer en un solo lugar físico durante toda la jornada de trabajo.

Por supuesto, las especificidades de las relaciones sociales en las fábricas imponen sus específicas variaciones a los reglamentos de trabajo, de manera que pueden existir múltiples pretextos y mañas de los trabajadores para darse un respiro de distracción e ir a platicar con sus compañeros. Sin embargo, en los empleos protegidos, a diferencia de los empleos de protección mínima y los empleos de sobrevivencia, generalmente existe una burocracia una de cuyas máximas de oro es el orden y la rutina, con cierta cuota de producción diaria que se sabe puede salir sin dificultades. En cambio, en los

otros tipos de empleo, donde en vez de una burocracia administrativa, existen capataces constantemente preocupados por sacar la mayor producción de mercancías diaria, o por al menos imponer la apariencia de que se requieren trabajadores siempre sometidos a las urgencias permanentes de la empresa, la velocidad para ganar o defender mercados, y no la conformidad con los mercados cautivos, es lo que impone constricciones a las oportunidades que los trabajadores tienen para entablar amistades.

La angustia que los expulsados del empleo protegido viven al ocupar empleos de protección mínima y de sobrevivencia, se da también con respecto a la incertidumbre del trabajo a realizar, ya que se corre el riesgo de hacer mal las cosas encomendadas, afectar la salud, descomponer una máquina, echar a perder la materia prima sobre la cual se trabaja, o sencillamente el permanecer insidiosamente sometido a los vaivenes de las exigencias de los superiores, todo lo cual contrasta enormemente, al extremo según las percepciones de estos trabajadores, con las rutinas predecibles y monótonas de las empresas más prósperas, administradas por una burocracia centrada más en el orden que en la velocidad o en la amplia polivalencia de las tareas en cada puesto de trabajo.

“entré a una pequeña empresa saliendo de 3M que estaba en Cuatepec, se llama plásticos de Val. Como yo tengo un poco de conocimientos de herramienta, entré como ayudante de mantenimiento, ganando un sueldo como de 25 pesos diarios, y dije *bueno, tengo la oportunidad de aprender un oficio en forma, el de mantenimiento*, pero sucede que es una empresa donde nada más tenía el sueldo y seguro médico. Recién acababa de ingresar y me pusieron a trabajar como si fuera yo ya todo un maestro del oficio; conectando tuberías para cables en altas y bajas tensiones, soldar piezas y máquinas, y así no se puede; me sacó de onda La persona encargada de mantenimiento, era el mismo que hacía las mezclas, esa fábrica no tiene ni bardas, o sea, nada. No había nadie que me enseñara; me decían *haga esto, haga el otro ¿cómo? pero...*, y así nada más todo el día, dije *no sabes qué, ahí nos vemos...*[...]Bueno, llegó a otra que pagaban 35 pesos, ¿qué pasa? que ud. llega a una empresa y a primera vista se ve buena porque se ve grande y bonita, ud. llega, y no le dicen cuanto va a ganar sino hasta que ya hizo una solicitud, esperó y fue el primer día a trabajar, ya que está ud. dentro, le dicen *sabe qué vas a ganar tanto. Oye, 35 pesos no me sirven para nada*. Yo me voy a gastar por lo menos 15 pesos diarios en pasaje, me van a quedar 20, para qué me sirven 20 pesos? Después entré a una empresa de pinturas donde el sueldo era poco y el trabajo mucho, allí había que meter las manos en la cal. Tomás, 33 años

En estos trabajadores, el malestar principal proviene del percatarse que su rol de trabajadores con progresivo mejoramiento del salario, prestaciones, y actividades y responsabilidades delegadas, son imposibles en sus nuevos empleos, con respecto de los cuales, o bien se sienten ajenos, o lo aceptan a regañadientes, pero siempre con una actitud de cierto desprecio hacia sus colegas que trabajan también en estos lugares tan descuidados, desorganizados y sucios. Algunas veces dicho desprecio tenía un fundamento que iba más allá del pretexto que se utiliza para justificar el alto contraste con los empleos protegidos, como en Lalo, quien en uno de sus trabajos precarios prefirió deslindarse por completo de los actos indebidos de su compañero de trabajo y renunció.

“En la empresa proveedora de productos de computación entré como almacenista, se acababan de mudar porque les cobraban mucho de renta, y estaba todo el material muy desordenado, ahí todo regado, claro que era mi trabajo ¿no? pero ni siquiera tenían un rack para organizar todo. Ahí renuncié porque el compañero con el que trabajaba en el almacén era bien colmilludo y a los mismos instaladores les pasaba piezas y ellos le pasaban una lanita. Peligraba de que me acusaran de robo.” Eduardo, 40 años

Pero sería erróneo considerar las relaciones sociales en las empresas pequeñas y medianas con condiciones de trabajo precarias, como inherentemente hostiles y marcadas por fuertes divisiones entre grupos de trabajadores. Tales percepciones son más bien propias de los expulsados de un empleo protegido, que tienden a juzgar sus empleos en empresas precarias comparándolos con el empleo protegido que tuvieron una vez en el pasado, donde tenían un mucho mayor respeto, identidad laboral y reconocimiento por parte de sus compañeros de trabajo y jefes.

Con el paso de algunos años, en casos como Lalo o Alejandro, algunos trabajadores de un empleo protegido pueden decir que han hallado un empleo más digno de ellos, aunque en el sector servicios. En la actualidad estos dos trabajadores trabajan en tiendas de autoservicio de lujo; Lalo como Plomero en Sears, y Alejandro como chofer en Liverpool, donde al sentirse mejor y más cómodos, muestran una mayor disposición para entablar amistades en estos lugares.

En los empleos precarios, el entablar amistades es considerado por estos trabajadores algo completamente fuera de lugar, pues la preocupación central es mejorar su salario y condiciones de trabajo. En consecuencia, en lugar de buscar amigos para soportar mejor las jornadas de trabajo, con cada día que pasaban en estos empleos, se convencían cada vez más de que ir en la primera oportunidad a buscar otros empleos mejores era la mejor opción que podían tomar; todo lo demás era secundario o estaba subordinado a este objetivo central. En otras palabras, de los momentos expresivos que pudieron vivir en tales empleos, dado su carácter

trivial o superficial, no vale la pena ni hablar. Así, la necesidad humana de desplegar la expresividad a través de las relaciones de trabajo, es por parte de los expulsados del empleo protegido trivializada, sin que se reconozca su importancia para elevar la calidad de vida en el tiempo laboral.

5. Los puestos de limpieza y de recolección de residuos

En las entrevistas realizadas, las experiencias más amargas de exclusión social fueron vividas por quienes llegaron a realizar labores de limpieza en las fábricas. Un ex campesino y dos ciudadanos refirieron dichos momentos como especialmente dolorosos, inclusive, en mayor grado que cualquier salida del empleo de todos los demás trabajadores de la muestra.

Las formas o estilos asumidos por los trabajadores entrevistados al expresar sus experiencias pasadas en trabajos de limpieza, dicen mucho acerca de sus percepciones y sentimientos respecto a la exclusión social vivida. Así, a pesar de que el empleo donde Víctor desempeñaba labores de limpieza era un empleo protegido (es decir, con un buen salario y prestaciones en comparación con sus homólogos en otras empresas), se desanimó de continuar en él después de cinco años, pues como manifestó en la entrevista:

- ...la verdad yo ya no quise ir. Por lo mismo de que yo no tenía estudios no podía escalar más alto.
- Entrevistador: ¿Qué es lo que más le desagradaba de la empresa?
- Víctor: Nada más me gustaba estar allí por el salario, de hecho yo lavaba los baños, y si no me hubiera gustado, nada más me hubiera ido.

Y efectivamente, esto último es lo que hizo. La justificación que dio de su separación de Bimbo fue que los jefes eran muy estrictos, no obstante por otro lado manifestó sentirse estancado, sin perspectivas de mejora. Pero si realmente esos hubieran sido los motivos ¿porqué tenía que aludir a lo indigno de lavar baños? De cualquier manera, Víctor jamás volvió a ser obrero y se ha dedicado durante más de diez años a trabajar como ayudante en una vulcanizadora.

Las experiencias de Primitivo y Emmanuel también podrían considerarse como de huida de los trabajos de limpieza,²⁸⁶ y más específicamente, de la situación de exclusión social. En la gran mayoría de las fábricas no es rara la presencia de una solidaridad fraternal que amortigüe la sensación de sufrimiento ante las duras y precarias condiciones de trabajo. Pero la forma de organización del trabajo dentro del cual generalmente se desempeñan los trabajos de limpieza en las fábricas (o sea, la asignación de una específica área de limpieza a un solo trabajador), dificulta el nacimiento de una solidaridad con los demás trabajadores, al exponerlos más en sus contactos con los obreros mejor acomodados, que con sus iguales.

²⁸⁶ Aunque mucho más temprana que la de Víctor.

La naturaleza de las tareas, junto con el aislamiento relativo respecto de sus iguales y la mayor exposición con los trabajadores mejor acomodados, convierte a este trabajo en uno de los más humillantes.

Como se expresó antes en la parte metodológica, recordemos que los trabajadores tienden a eludir, encubrir o estilizar los momentos vergonzosos experimentados en sus vidas. En este sentido, Primitivo fue, de los trabajadores entrevistados, el más abierto a manifestar sus sentimientos al respecto, pues afirmó haber llegado al extremo de llorar por la situación de soledad y exclusión en ese entonces vivida a unos pocos meses de haber llegado a la Ciudad proveniente de provincia.

“...fue en autometales de México, ahí mi primer trabajo fue de servicio general; estuve de conserje quince días, en un laboratorio de limpieza, y le dije al encargado *¿sabes qué? vente a cambiarme de aquí porque no me gusta este trabajo de andar trapeando, barriendo*. O sea, a veces me pongo por allá, me pongo a llorar porque me acuerdo de mi casa, de mi pueblo, y yo aquí solo, yo aquí estaba yo solito, o sea, nomás con mi hermano, y ya *¿no? mejor le dije écheme la mano, pásame a otro departamento*. No me dijo nada, llega un lunes, me dijo *¿sabes qué?, ven para acá*; me cambió de departamento, se llama departamento de moldeo”.

En los trabajos de limpieza y recolección de residuos, la soledad condicionada por la forma de organización del trabajo y la consiguiente ausencia de solidaridad de los compañeros, el desprecio que descargan sobre ellos los trabajadores mejor acomodados, y peor aún, la formación progresiva de un autoconcepto de inferioridad humana, exacerban el dolor de la experiencia en estos puestos de trabajo. Situación que se refuerza cuando la cohesión social de los demás trabajadores es alta. En consecuencia, los trabajadores que resienten el peso de la exclusión desarrollan una lucha fundamentalmente individual por salvar la distancia social que los separa con los mejor acomodados.

Así, Emmanuel recuerda que cuando en la empresa Tornos Automotrices, S.A., se encargaba de recolectar las rebabas de metal en cada uno de los puestos de trabajo, sus compañeros de trabajo llegaron al punto de ofenderle.

“— Emmanuel:...cuando entré ahí, entré sacando las rebabas a las máquinas con la carretilla y siempre todos me gritaban *órale pendejo, vente a sacar la rebaba de mi máquina, órale pen...ya ve cómo es una fábrica*.

“— Entrevistador: y dónde era mejor el ambiente con los compañeros *¿en la pastelería o en automotrices?*

— Emmanuel: Es variable porque acá en automotrices es más vulgar, uno se grita todo lo que le sale a uno, y acá no, acá ya es más, de otra relación ya

más decente. En la empresa se junta pura barriada y acá la gente es diferente.

— Entrevistador: ¿la gente es más grande?

— Emmanuel: Hay de diferentes edades, pero no es tan vulgar como en una fábrica.

— Entrevistador: Pero en la pastelería también uno pensara que son de barriada.

— Emmanuel: Si, pero ya se mide más el vocabulario, en una fábrica ya nada más porque se llega a caer una charola o algo así, ya desde allá atrás se la andan..., en la pastelería es muy diferente

— Entrevistador: y de trabajo ¿en cuál le gustaba más?

— Emmanuel: me gusta más la pastelería, o sea, me gusta más la pastelería en tiempos de frío, y en tiempos de calor me gusta ser barnizador, o sea que soy de temporadas, si así soy yo (risas), lo importante es que, no sé, lo me gusta a mi desarrollar, lo que a mi me gusta pues.”.

Emmanuel justifica los maltratos dirigidos a su persona a partir de la idea de que en las fábricas trabaja gente vulgar. Sin embargo, de haber sido realmente “normal” dicha situación, Emmanuel hubiera aceptado con naturalidad las burlas y desprecios de sus compañeros, al tiempo de actuar para con ellos de la misma manera. O sea, sencillamente hubiera reaccionado devolviendo las ofensas e interpretándolas como una de las formas de tratarse entre iguales. Pero este no era el caso, pues como consecuencia del desprecio de que fue objeto, tuvo un rencor hacia sus compañeros de trabajo, mismo que sólo desapareció cuando le cambiaron de puesto y posteriormente se ganó la confianza de los jefes.

“...así estaba yo, hasta que el maestro me dio la oportunidad en una máquina. Ellos sacaban 200, a la semana siguiente yo le aumenté a 220, la cuota mínima era de 200 forjas diarias.”.

Las siguientes acciones de Emmanuel consistieron en oponerse a sus compañeros adhiriéndose totalmente a los jefes de la empresa, lo cual le costó varias peleas además de duras cargas de trabajo.²⁸⁷ Sin embargo, por más cercano que pudiera estar a su jefe, nunca dejó de ser obrero para ser empleado; más bien ocupó una curiosa posición intermedia que podríamos llamar “obrero de confianza”, al cual se le dotan de ciertos privilegios como permisos de salir temprano, a veces menor trabajo, ciertas responsabilidades sobre otros, etc., pero que no son formalmente otorgados, pues dependen absolutamente de la relación de lealtad entre él y su jefe. De hecho los “obros de confianza” son bastante comunes en las fábricas. Dicha posición, es en el fondo el cambio de una vulnerabilidad a otra, pues los

²⁸⁷ Aquí por cierto, cabe hacer notar que el enfrentamiento entre los mismos trabajadores y Emmanuel, ni siquiera fue planeado por los jefes en turno, pero dicha pelea espontánea sin duda alguna redituó económicamente a la empresa.

obreros de confianza, aparte de someterse a una gran presión de trabajo, corren el riesgo de que en cualquier momento se les retiren los privilegios prometidos u otorgados. En ocasiones, aun cuando tales privilegios se tienen asegurados, como el caso de los empleados de confianza, a veces los obreros prefieren quedarse como tales, como expresó Angel:

“Yo prefiero ser obrero que ser empleado. Al empleado siempre lo traen más a raya, mientras el obrero, cumpliendo con su chamba, no hay problema. Y el empleado aunque cumpla con su chamba, siempre lo van a traer en soba; *ven a hacer esto, haz aquello*.”.

Pero el objetivo central de Emmanuel no era precisamente ser empleado, pues la lógica de sus acciones en Cilindros Automotrices, se dirigieron sobre todo a compensar la humillación que vivió esforzándose por lograr el reconocimiento de sus jefes inmediatos por el trabajo realizado rápidamente. Una vez que hubo obtenido el triunfo en la revancha en “el juego del trabajo” (Burawoy, 1982) y posteriormente sus protectores fueron rescindidos de la empresa por razones que no vienen al caso, Emmanuel también la abandonó sin importarle seguir cosechando en otros empleos los frutos de la calificación aprendida, o mayor salario. Sin sus protectores, simplemente se sintió expuesto a los ataques de sus supuestos enemigos: los demás trabajadores.

La vivencia de la exclusión en los puestos de limpieza puede llegar a ser intensa y dejar marca. No obstante, este tipo de experiencias son pasajeras y vividas, según las reglas y la ideología de las empresas, como algo por lo que se tiene que pasar si los trabajadores del nivel más inferior desean acceder a mejores niveles de bienestar. No es difícil advertir que tal regla, como muchas otras presentes en las fábricas, es con frecuencia interpretada por la parte empresarial como muestra de su buena voluntad por mejorar las condiciones de trabajo del trabajador que se pretende promover, cuando en realidad su función principal es la de servir como base para regular la salida de los puestos de trabajo más degradantes y desprestigiados, hacia otros mejores al interior de la misma empresa, y con ello, obtener un mejor control empresarial para la gestión del proceso del trabajo. Desde este punto de vista, la aplicación del escalafón como conquista de los trabajadores en los empleos protegidos, en el caso de los inestables se trueca en rito para atenuar la degradación al interior de los empleos de protección mínima y desprotegidos. A su vez, los trabajadores que con esta transición son liberados de la carga social de desprecio y maltrato, tendrán en lo posterior oportunidad de degradar a los recién ingresados que pasen a ocupar los puestos considerados más inferiores de la fábrica.

El desprestigio social de los trabajos de limpieza en la mayoría de las fábricas, sobre todo en las pequeñas y medianas económicamente precarias, se sustenta en elementos estructurales constantemente actualizados por las prácticas cotidianas de interacción de los trabajadores (p.e. el mal trato o el trato despectivo). A tal grado es su desprestigio, que no sería exagerado afirmar que ser trabajador de limpieza en una fábrica es sinónimo de exclusión social. Por ende, para quienes ocupan trabajos de limpieza, la exclusión social se evita, además de ganando la simpatía de los jefes a manera de lograr ser cambiado de puesto, retirándose del empleo en cuestión.²⁸⁸

Vistos en perspectiva, es decir, más allá de los trabajadores aquí entrevistados, los puestos de trabajo de limpieza, al igual que los puestos de ayudante general, con frecuencia son ocupados por mujeres y jóvenes por breves periodos de tiempo, pues se les considera puestos de paso, adaptación o prueba. De allí que la exclusión social experimentada en dichos puestos, represente más que nada un costo que el trabajador tiene que pagar antes de ascender a un mejor puesto. Desde este punto de vista, si bien en ocasiones el padecimiento asociado a la exclusión social en los trabajos de limpieza puede llegar a ser intenso, la regla general socialmente aceptada en las fábricas, indica que es simplemente *un lugar de transición y por lo tanto, un “mal necesario”* propio de los nuevos trabajadores en la empresa.²⁸⁹

²⁸⁸ Cabe aclarar que estamos hablando de los trabajos de limpieza contratados por la misma empresa que emplea a los demás trabajadores en una fábrica, o sea, en el estudio no consideramos a los trabajadores que son subcontratados a través de una empresa especializada en personal de limpieza.

²⁸⁹ O sea, ocupar tal puesto no tiene un impacto importante sobre la vulnerabilidad posterior del trabajador. La excepción a la regla es cuando los trabajadores de limpieza son estables y los de más bajo rango de la empresa en cuestión, como fue el caso de Víctor.

Conclusión

Al principio del presente capítulo, en la introducción, decíamos que la expresividad en las relaciones de trabajo podía emplearse para soportar mejor las condiciones de trabajo precarias (trabajo físico pesado, suciedad, bajos salarios, mal trato de los jefes, falta de prestaciones, principalmente). O en todo caso, las amistades con colegas mejor posicionados en los lugares de trabajo, servirían también para elevar el salario.

Así, a través de los análisis posteriores a ello, constatamos que en los lugares de trabajo y relaciones sociales concretos, lo expresivo y lo instrumental están siempre mezcladas de manera específica. Incluso, es inherente a las relaciones sociales el oscilar constantemente entre cierta instrumentalidad y cierta expresividad convivial.

Específicamente, en los empleos que suelen ocupar los trabajadores inestables, existen múltiples espacios en los cuales pueden crearse y también romperse pronto, determinadas cargas de expresividad convivial. Esto es, los momentos de expresividad en el trabajo son para los inestables efímeros. En este sentido, los análisis y reflexiones del anterior capítulo, nos permiten afirmar que existen entre los inestables, tres formas principales en que se da la creación y ruptura de las efímeras relaciones sociales expresivas:

1. Como resultado de un aburrimiento, hartazgo o indignación provocadas ya sea por la monotonía, el esfuerzo físico o el mal trato de los jefes u otros trabajadores. En tales condiciones, lo más común es que en lugar de surgir una convivencia se generen entre los trabajadores altercados que acentúan la instrumentalidad del trabajo. Por su parte, en los casos en que la convivencia llega a darse, es precisamente a manera de un escape ilusorio y transitorio, que sin embargo, sirve para soportar mejor la precariedad de tales empleos.

En esta lógica, los trabajadores rara vez llegaban a tener amigos en el trabajo; las relaciones más o menos agradables que se entablaban sólo con compañeros de trabajo y no con jefes, no llegaban a ser tan significativas como para hacer el trabajo más llevadero, pues sólo contribuían en grado mínimo a aligerar cargas de trabajo, a hacer alianzas en las peleas de grupo, aprender trucos o mañas de trabajo, o a tener pequeños privilegios socialmente establecidos por el sólo hecho de pertenecer a un grupo establecido en la fábrica. Se podría decir en general, que los inestables tienen en sus empleos algunos pocos pequeños amigos, no amistades. Dichos amigos podían fácilmente

volver a convertirse en colegas de trabajo, y casi siempre podían ser utilizados como medios para obtener algún fin, pero nunca como fines en sí mismos, a manera de convivir realmente con ellos.

2. Como reflejo de llevar una marca en el recuerdo, por haber vivenciado en el pasado un ambiente de trabajo con alta carga de expresividad, a manera de que las acciones presentes en un empleo precario, se orientan ya sea a mejorar sin éxito la convivialidad de las relaciones sociales en los empleos precarios, o a aprender a soportar la instrumentalidad en el trabajo.

Aquí lo más común es que los trabajadores no tengan ya no digamos amistades, ni siquiera tienen aliados en quienes apoyarse para poder realizar mejor su trabajo, mismo que generalmente es desempeñado en medio de una significativa desorganización de los materiales e incertidumbre en las maneras de ejecutarlo, así como diversos peligros no sólo para la salud, sino incluso, de ir a la cárcel. Sintiendo y efectivamente estando solos en estos lugares, en el sentido de que tenían que habérselas a como dé lugar solos con las tareas encomendadas y los peligros correspondientes, no soportaban mucho tiempo y renunciaban.

3. Como consecuencia de estar soportando la suspensión de la expresividad al interior de un empleo que representa un lugar de paso al que son inherentes determinados rituales de degradación/ aceptación de los trabajadores que los ocupan.

Los trabajadores en puestos de limpieza, vivenciaron las situaciones de exclusión más exacerbadas y dolorosas, al ocupar un empleo altamente degradado, pero por fortuna, temporal. Siempre que los inestables entrevistados se refirieron a sus vivencias en estos empleos, se refirieron a ellos como unos de los primeros o el primero en ocupar en su vida como trabajadores de fábrica. Si llegaron a atravesar por amargas experiencias en dichos empleos, pronto fueron olvidadas porque pasado unos meses, se percataban de que nadie desea desempeñar las actividades propias de estos empleos, que sobre todo, son puertas de entrada que son utilizadas para aplicar “novatadas”²⁹⁰ a los nuevos trabajadores, y debido a esto, tienen una alta rotación y su ocupación es sólo parte de un ritual de paso en las fábricas.

Más allá de las peculiares experiencias de dolor que acompañan a la exclusión social en ámbito laboral, un balance general entre las vivencias positivas y negativas de convivialidad en el trabajo, nos conduce a plantear que los inestables suelen estar expuestos a relaciones sociales superficiales, cuando no hostiles (riñas entre trabajadores) y despóticas (mal trato de los jefes y /o compañeros).

Sobre los inestables –y muchas veces también sobre parte de los estables–, se cierne el peso de un desanimo generalizado, mismo que es eventualmente removido por al-

²⁹⁰ “Novatada” es un término coloquial utilizado en la sociedad mexicana y en otras, para designar a las agresiones, que en forma de bromas pesadas, los miembros de un grupo suelen hacer a los que ingresan por primera vez a éste.

tercados, envidias, maltratos, etc., que rompen con la monotonía de las rutinas y hacen relativamente más soportable el tiempo de estancia en el trabajo, al proporcionar una significatividad al trabajador a través de su participación en los juegos de empresa colectivamente producidos, inclusive cuando dichos juegos estén basados en una conflictualidad. En este contexto, no resulta exagerado pensar que las salidas de dichos empleos, constituyen un poderoso compensador del peligro que corren la salud física y el equilibrio emocional de los inestables.

Según lo anterior, paradójicamente, *los trabajadores inestables tienen mayores probabilidades de hacer soportable el trabajo, mucho más a partir de la participación en los conflictos, competencias o juegos de trabajo, que con base en una sociabilidad que tenga como eje la convivencia y permita la expresividad más plena.*

Por supuesto, las relaciones de trabajo que se entablan a través de la participación en peleas, competencia y juegos de trabajo, implican una sociabilidad deteriorada, desde el momento en que se encuentra impregnada de indiferencias, falta de convivencia y respeto, de traiciones entre sus integrantes, etc.

La sociabilidad deteriorada pesa tanto en las fábricas, que ni siquiera los expulsados del empleo protegido, con sus diversas experiencias de convivencia en sus pasados trabajos y expectativas de mejora en dichos empleos, tienen oportunidades ni ganas de contribuir a mejorar el ambiente con sus compañeros.

Las formas en que se dan los conflictos y convivencias, así como la instrumentalidad y la expresividad en los lugares de trabajo de los inestables, necesariamente se combinan, de específicas maneras, con los estilos de control de los empleadores sobre los trabajadores, para realizar el proceso del trabajo.

Las formas en que los trabajadores de cada estrato realizan acciones por localizar y conservar su empleo, tienen rasgos característicos. Así, los trabajadores estables en empleos protegidos que tienen altas interacciones con sus compañeros de trabajo, así como cierta antigüedad en los mismos, tienen una idea amplia de cómo conservar su empleo a través del uso de sus habilidades técnicas y sociales. En cambio, los trabajadores en empleos de sobrevivencia o de protección mínima (y también los trabajadores en empleos protegidos), donde hay una baja interacción social con los

compañeros de trabajo), al estar relativamente aislados y ser descalificados en lo técnico, tienen poco o escaso margen para conservar sus empleos. En éstos últimos, es más fácil depositar en ellos la atribución de la responsabilidad o culpabilidad principal por las separaciones de empleo que vivencian.

Encontramos entonces, que la expresividad basada en la auténtica convivencia, es considerablemente ahogada o reprimida por una sociabilidad deteriorada. A su vez, *la sociabilidad deteriorada en gran parte y casi siempre se lleva a cabo fuera del objetivo de elevar el salario*, pues casi siempre lo que las peleas, las competencias y los juegos permiten, es canalizar las angustias, así como propiciar el olvido de que la integración social vía la construcción social trabajador/jefe proveedor, es un ideal que cada vez está más lejos de cumplirse.

CAPITULO VIII

*Las reformulaciones en el rol de jefe
proveedor y la sociabilidad en la familia*

Introducción

En la familia mexicana, el rol de proveedor económico constituye uno de los principales criterios con base en los cuales los individuos se consideran a sí mismos y ante los demás, como competentes y por lo tanto dignos de ser aceptados como miembros de familia y de la sociedad. Dicho rol constituye la conexión básica entre los ámbitos del trabajo y la familia, además de ser la piedra angular a partir de la cual se construyen los proyectos familiares.

En particular, el rol de proveedor económico varón es una objetivación construida socialmente y al mismo tiempo representa una fuerte orientación normativa en la cultura mexicana, pues marca la pauta a seguir en la vida adulta a millones de jóvenes; es un deber ser, un signo a tomar en cuenta para ser considerado como competente en la sociedad actual.

De esta manera, si el varón padre logra para su familia un cierto status económico (materializado en por ejemplo un auto, casa, etc.), entonces se dice que éste ejerce su rol de proveedor competentemente. El rol de padre proveedor no es estático, pues se entrelaza de diferente manera con múltiples dimensiones cambiantes de la vida de la persona que lo ejerce, entre las cuales cabe destacar aquí la autoridad y el afecto, que a su vez se relacionan con la educación escolar de los hijos y la división del trabajo doméstico. Los posibles arreglos entre el rol de proveedor y dichas dimensiones no son infinitos, pues trascienden a la familia en cuanto entidad singular, es decir, son productos culturales objetivados.

En la actualidad se conoce poco sobre cómo la inestabilidad laboral se relaciona con las transformaciones en el ejercicio del rol de proveedor del jefe de familia varón. La gran mayoría de los estudios que han abordado el tema, sobre todo los que lo han hecho bajo el enfoque del género,²⁹¹ señalan la creciente tendencia de los varones a

²⁹¹ Las relaciones de género se estudiarán aquí en cuanto a su relación con los desempeños de los roles de padre, madre, marido o esposa. Cabe mencionar también que la mayor parte del presente capítulo se dedicó al análisis del rol de proveedor económico varón, en primer lugar, porque en comparación con los estudios sobre la inestabilidad laboral de las mujeres y sus relaciones familiares, el de los varones proveedores es un campo mucho menos estudiado y no tiene porque estar separado al de sus contrapartes. En segundo lugar, porque a pesar de que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo obrero ha crecido de manera importante en los últimos años, la proporción de mujeres obreras inestables sigue siendo mucho menor en comparación con el de los varones inestables, y, por tanto, los datos extraídos de nuestra muestra son mucho más ricos para estos segundos. En otros términos, profundizar en un enfoque de género, hubiera alterado significativamente el objetivo central de estudiar a los trabajadores inestables en relación a sus grupos primarios en la familia y el trabajo.

compartir con (o trasladar hacia) la cónyuge y los hijos el rol de proveedor económico.²⁹²

El tema de la transformación de las relaciones familiares relacionadas con el género y de los roles en la familia en general, en el contexto de la crisis económica, condujo a poner en el centro de atención de los estudios social/económicos sobre la familia, a la solidaridad familiar de los pobres en México, a manera de que inicialmente se planteó el crecimiento de la solidaridad en estas familias (véase por ejemplo Lomnitz, 1983; para un estudio más actual que sostiene lo mismo véase Silva, 2000: 245),²⁹³ el cual a su vez ha contribuido a la idea equivocada de que la participación económica de los familiares es un indicador de la solidaridad familiar, cuando en realidad puede ser una señal de la necesidad imperiosa por mantener un cierto nivel de ingresos económicos. Lo mismo es aplicable a las familias que se organizan en torno a un negocio o micro empresa, en las cuales la unidad no es tan armoniosa como se pudiera suponer, pues el patriarcado autocrático que en muchas de ellas se ejerce da pie a diversos conflictos (Rainnie, 1989).

En las familias que trabajan conjuntamente en un negocio o empresa, resulta más pertinente suponer que la participación concreta de cada uno de sus miembros es constantemente negociada (Monder & Holliday, 1993: 637), por lo cual es necesario considerar que la solidaridad no es unívoca, pues coexiste con el conflicto y su intensidad puede variar en los diferentes niveles de la actividad familiar. O sea, puede llegar a darse el caso de que en lo económico una familia sea solidaria, pero en otros aspectos la solidaridad sea nula. En el mismo tenor, cabe suponer que en determinadas circunstancias, la inestabilidad laboral puede convertirse en un elemento constituyente del deterioro de las relaciones de solidaridad familiar.²⁹⁴ De hecho, estudios más recientes (González, 1999) señalan la tendencia a que las redes de apoyo se agoten cada vez más ante el avance de la crisis económica.

²⁹² En las mujeres, la inestabilidad es sobre todo resultado de la necesidad de cuidar a los hijos. Orlan-dina de Oliveira y Brigida García, en su libro *Familia, trabajo y género*, analizan cómo las mujeres mexicanas de tres zonas del país y tres sectores sociales, perciben y actúan ante el compromiso con el trabajo y las exigencias familiares. En el apartado final del presente capítulo, nos limitaremos a presentar algunas observaciones de las vulnerabilidades específicas de las mujeres trabajadoras, que resultaron de las entrevistas realizadas.

²⁹³ En su reciente libro *Dimensiones psicosociales de la pobreza*, Silva Arciniega apunta: "La familia es el ámbito en donde el sujeto es abastecido con amor, de lo necesario para crecer, hasta convertirse él mismo en cariñoso y generoso protector de los que lo requieren en su momento, de ahí que no pueda concebirse como explotado porque no es obligado ni física ni moralmente a dar para los otros, aporta al hogar porque ese es su impulso y deseo". O sea, no considera las posibles ambigüedades o los términos medios entre el amor y el resentimiento.

²⁹⁴ Ya sea que la inestabilidad laboral afecte a la familia o que la inestabilidad laboral se origine en la familia.

En el presente capítulo se prestará especial atención al análisis de las reformulaciones del rol de jefe proveedor económico, así como las condiciones y procesos de la solidaridad/conflicto familiar en el contexto de la inestabilidad laboral en los obreros del noreste de la ZMCM, prestando especial atención al vínculo del trabajador con su familia.

En el desarrollo de los argumentos se destaca la importancia de los modos como se configuran la división del trabajo doméstico, el empeño por la educación escolar de los hijos, la autoridad del jefe proveedor y las percepciones y afectos en ello implicados. El capítulo concluye con reflexiones que organizan los diferentes tipos de situación de familia-trabajo y de aceptación-rechazo de inestabilidad, en que los obreros de la ZMCM se involucran en sus vidas cotidianas.

1. Referentes de la unidad familiar

Uno de los principales obstáculos en todo estudio empírico sobre las familias, es superar las apariencias de unidad y armonía que suelen presentar sus integrantes ante los extraños. En este sentido la especificación de los eufemismos, adornos o retórica empleados por los trabajadores para describir su propia familia, en el análisis de datos ayudó a comprender las maneras en que sobrellevan las tensiones o disfrutan de los vínculos afectivos amorosos. Igualmente, otra estrategia valiosa para evaluar la calidad de la convivencia familiar, fue considerar las diferentes formas en que se expresan tanto los sentimientos amorosos como los resentimientos que los miembros de la familia se expresan entre sí. Algunas familias manifiestan los primeros durante las comidas y/o los paseos, mientras que otras lo hacen a través de la realización colectiva de las labores domésticas o sencillamente los abrazos y besos de bienvenida. Lo mismo es para la manifestación de los resentimientos u odios que eventualmente se manifiestan en conflictos, que van desde la queja ante los vecinos u otra gente ajena a la familia,²⁹⁵ hasta la organización separada de las actividades cotidianas de cada integrante o formas más sutiles aún, como la rutina asfixiante.

En el manejo y racionalización de los afectos, casi siempre media un objeto que puede ser un fin en sí mismo para los integrantes en interacción, o bien, un pretexto para moldear la relación social de cierta manera.²⁹⁶ En los siguientes análisis comparativos de nueve casos de trabajadores, veremos cómo se desarrollan los vínculos familiares y el papel que en ellos juega el padre proveedor.

En una primera aproximación empírica, dos familias podrán parecer muy semejantes en cuanto a la comunicación y convivencia que mantienen sus integrantes entre sí, pero los significados de ciertos comportamientos hacia el otro, como por ejemplo, el respeto y la tolerancia pueden variar grandemente. Así, en las familias de Cocoltzi y Primitivo,²⁹⁷ se acostumbra dar muestras de afecto, como por ejemplo, los abrazos y besos al padre cuando llega a casa después del trabajo. Inclusive, si enlistáramos y confrontáramos las actividades de las dos familias, podríamos concluir erróneamente que la familia de Cocoltzi se lleva mejor y tiene relaciones sociales íntimas de mayor calidad porque realizan más actividades

juntos en comparación con la familia de Primitivo, específicamente; salir de paseo fuera de la ciudad, estudiar la Biblia, organizar detalladamente comidas los sábados, realizar las labores domésticas en conjunto y también a veces hacer trabajos en casa (por

²⁹⁵ Aun cuando tal acción vaya en contra de la máxima popular de que la “ropa sucia se lava en casa”.

²⁹⁶ Por ejemplo, objetos como los anteriormente mencionados: las labores domésticas, las comidas, los paseos, etc.

²⁹⁷ Aunque Primitivo no es un trabajador expulsado de un empleo protegido, lo incluimos aquí con fines de contraste, ya que es el trabajador con la familia más unida y armoniosa de todos los de la muestra.

ejemplo, fabricar panecillos), ninguna de las cuales efectúa la familia de Primitivo, quien por el contrario, lleva con su familia una vida menos activa, en primer lugar porque sus hijos son más pequeños y no han alcanzado la adolescencia como los de Cocolletzi, en segundo lugar, debido a que éste último es muy exigente con sus hijos y esposa, en el sentido de hacerlos girar alrededor de lo que él ordene, mientras que Primitivo, en este aspecto, deposita en su esposa la mayor parte de las órdenes sobre los hijos. En este caso, la calidad de las relaciones se refuerza a través de actividades diferentes, cuya organización está fuertemente marcada por la división entre lo que hace el jefe proveedor cuando se encuentra en casa, y lo que hacen la esposa y los hijos. Salvo descansar, platicar y ver la televisión con su familia, las actividades que llega a realizar en casa el primero (p.e. pagar luz, hacer arreglos a casa, et.), las comparte principalmente con sus hermanos y padres, mientras que las actividades que realiza el segundo, sobre todo cuando se encuentra desempleado, las comparte y hasta exige que sus hijos y esposa las realice también.

En la familia de Cocolletzi hay una cierta hiperactividad a la cual subyace una inclinación a un cierto nerviosismo y conflictos derivados de la organización de las actividades, que a veces llegan a tomar el carácter de rituales (Turner, 1980).²⁹⁸ La proclividad a desempeñar roles más variados y a veces confusos, propicia los conflictos y las fallas de comunicación, así como una mayor reflexividad acerca de que “podría ser de otra manera...”, y por ende, al cambio de las prácticas. No obstante, la familia de Cocolletzi es una de las que más apariencia de unión tiene de la muestra, y que de hecho es más unida en el nivel de las actividades conjuntas. En su caso no hubo necesidad de que Cocolletzi, como padre proveedor, se esforzara por integrarse en su familia después de salir de la empresa PPG, debido a que durante el tiempo que estuvo trabajando allí, siempre mantuvo interacciones activas (o sea, que fueron más allá de lo inconsciente rutinario) con sus hijos y esposa. En el tiempo que ocupó dicho empleo protegido, conservó la costumbre de organizar actividades con su familia, principal factor cohesionador de la misma, junto con el proyecto de elevación del status familiar.

Por su parte, en la familia de Angel, el referente de la unidad familiar es el padre proveedor mismo, quien ejerce una fuerte influencia sobre todos, pero combinada

²⁹⁸ El estudio de la Biblia es en la familia de Cocolletzi un explícito ritual familiar no exento de conflictos. Turner (1980) ejemplifica muy bien, a través del ritual de la circuncisión de los adolescentes en la tribu africana de los nendbu, los conflictos inherentes a la organización de los rituales sociales.

con una cierta disgregación entre sus miembros. Angel, como trabajador estable en empleo protegido, se ausenta casi todo el día de su casa y cuando llega en la noche acostumbra descansar. Pero más importante aún resulta el hecho de que ha fomentado intencionadamente entre sus hijos y esposa, un peculiar sentido de individualidad consistente en saber ser autónomo a través del esfuerzo propio. El medio para lograrlo es la capacidad para hacer negocios y poder así obtener dinero. Desde muy chico Angel desempeñó varios trabajos por cuenta propia, como vender chicles, carne de borrero, sodas, bolero y lavar coches. Después, cuando se casó, prácticamente desde el inicio de la formación de su familia, sus hijos y su esposa (que actualmente tienen 20, 15 y 13 años), se han dedicado a atender un pequeño comercio que ha cambiado de giro numerosas veces (paletería, zapatería, mercería, papelería, entre otros). Angel no pierde de vista la importancia de que los ingresos económicos de su familia provengan siempre de dos fuentes: del empleo que él mismo ocupa como obrero subordinado y de un negocio por cuenta propia en un local comercial atendido de manera alternada por los miembros de su familia.

p. ¿Que pasaría si usted no estuviera en la corona y estuviera desempleado?

— Lo trataría de buscar de una u otra manera, claro trabajando, pero yo pienso que sí lo encontraría.

p. ¿Conseguiría un trabajo semejante al de Chrysler o la Corona? ¿En qué trabajaría? ¿En fábrica o en comercio?

— No, buscaría en el comercio y me apoyaría en una chamba ¿que sé yo? Conseguiría lo que sea y me dedicaría a vender algo; cualquier cosa. Conseguiría una chamba y la apoyaría con un taxi u otra cosa.

A pesar de la preferencia por el comercio, en una hipotética situación de emergencia económica, Angel procuraría a toda costa que sus hijos trabajen en otra cosa fuera de la casa, además de tomar medidas de austeridad para su persona y su familia.

— Yo por decir, en el caso de que me despidieran, lo primero que haría sería dejar de echarme mis copas de vez en cuando, dejaría de fumar, de tomar, me compraría el pantalón más económico, la camisa más económica, reducir gastos ¿que se yo? el teléfono, por decir, pediría a mis hijos hacer las llamadas más rápidas para pagar menos teléfono, igual con la luz, el gas, reduciría todo.

El fomento a sus hijos de la autonomía individual a través de los estudios y los trabajos “en negocitos de por mientras”, le ha costado a Angel el infortunio de verse enfrentado a su propia familia en forma de conflictos por la administración del dinero del negocio y del gasto que como proveedor proporciona.

Después de todo, es claro que existe una desigualdad percibida como injusta por sus familiares; los trabajitos (en el negocio familiar) son para ellos y el Trabajo (asalariado fuera del hogar) es para él.

Otro trabajador que durante la entrevista pretendió presentar una imagen de familia unida y armoniosa (pero que como veremos más adelante, ante la incongruencia de los datos estudiados posteriormente, su familia no resultó tan unida como él decía), fue Tomás. A partir de que salió de su empleo de obrero privilegiado en la empresa 3M de México, y de que se ha visto orillado a trabajar en empleos precarios, alternándolos con un puesto de comida en el tianguis que trabaja con su esposa e hijos, ha tenido que soportar situaciones económicas difíciles, entre ellas tener que pagar por su propia cuenta el seguro social ante problemas de salud de uno de sus familiares, o discutir con su esposa presionado por la desesperación ante la falta de bienes básicos para su hogar. Pero lo que más le ha afectado, y probablemente deteriorado la calidad de las relaciones afectivas al interior de su familia, ha sido el verse ante sí mismo y ante sus hijos y esposa, estigmatizado como incapaz de ingresar a un empleo en el que pueda ser lo suficientemente productivo y merecedor de un salario digno. Impotente y con un tono de difícil resignación a su situación de desempleado, expresó en la entrevista:

“A finales de octubre del 95 entré como encargado de Bodega a la distribuidora de la Comex que está aquí en Coacalco, pero ocurrió que un año después allí también hubo baja de venta, a finales de 96, y como vi que los sueldos estaban muy bajos, empecé a trabajar por medio del tianguis en los mercados. Me la pasaba allí y buscando trabajo; iba a algunas empresas, en algunas me quedaba pero el sueldo era muy bajo y por eso luego me salía. Yo tenía la necesidad de encontrar un trabajo que estuviera más o menos. Aunque me dedicaba al tianguis, estuve desempleado y sin un trabajo fijo; fui a bolsas de trabajo, al municipio, a ferias de empleo, bueno fui a muchas, pero a muchas...”

Sin embargo, no cabe la menor duda que Tomás se esfuerza por acercarse a sus hijos. Cuando tenía su trabajo de obrero privilegiado sus jefes le pidieron trabajar en un horario mucho más amplio del que tenía,²⁹⁹ pero se rehusó debido a que sabía que se distanciaría de su familia. Inclusive, los trabajos precarios a los que últimamente ha decidido ingresar, han sido en las cercanías de su casa, con la intención de poder llegar temprano a ver a su familia. En una ocasión en que advirtió que uno de sus hijos gustaba de ir a jugar maquinas de videojuegos, le pidió que observara las conductas de los muchachos que jugaban explicándole que esas reacciones no eran saludables. Asimismo manifestó que cuando llega a verlos aburridos u ociosos, procura convivir y platicar con ellos.

Aunque con lo anterior Tomás quiso mostrar la buena relación que lleva con sus hijos, lo que hizo fue más bien externar sus temor de que adquieran (o inclusive ya hayan adquirido), comportamientos calificados como indeseables (p.e. desobediencia, vagancia, vicio). También expresó el deseo de transformar la relación que tiene establecida con sus hijos, ya que advierte en ella algo deteriorado o fuera de control. A pesar de todo, la de Tomás es, de entre las familias de los trabajadores varones entrevista-

²⁹⁹ Sus jefes le pidieron trabajar de 6:30 AM a 11 PM, en vez de 6:30 a 5:00 PM.

dos, después de las de Primitivo y Cocoltzi, la tercera de mejor calidad en las relaciones familiares.

Al mismo nivel se encuentra la familia de Lalo, quien en la segunda entrevista, relajado y menos obsesionado con presentar una familia armoniosa, aprovechó el momento para exteriorizar algunas frustraciones e inconformidades, que junto con lo expuesto en la primer entrevista, proporcionó una imagen más realista de la misma. Al igual que le sucede a Tomás, sus hijos se salen un poco fuera de su control, lo cual no resulta extraño considerando que durante 14 años Lalo dedicó la mayor parte de su tiempo a trabajar, habiendo en consecuencia cierto distanciamiento con su familia. Cuando se ve de pronto sin empleo y obligado a pasar mucho más tiempo que el acostumbrado en casa, se involucra a la realización de diversas tareas del hogar, algunas de las cuales antes eran exclusivas de su esposa. Si a ello agregamos que al momento de la entrevista sus hijos adolescentes tienen inquietudes propias de su edad, la inconformidad con su vida familiar se acentúan.

Los desacuerdos y desavenencias con sus hijos versan principalmente en torno a la renuencia de éstos últimos a participar en las labores domesticas del hogar. Las deficiencias en el aseo y arreglos de la casa, molestan a Lalo no sólo por el mal aspecto del espacio cotidiano donde viven, sino por lo injusto de que, a partir de su situación de inestabilidad laboral, haya asumido tal responsabilidad pero nadie la quiso compartir.³⁰⁰ Eduardo ennoblece el motivo de su inconformidad con el argumento de que, pedirles realizar las labores del hogar, significa fomentar en ellos la responsabilidad. Sin embargo, en su solicitud por que sus hijos participen en la realización de las labores domesticas se puede entrever que Lalo busca, quizá inútilmente, algo más importante aún; la unidad familiar. Cabe mencionar también que los hijos de Lalo han continuado sus estudios, por lo que probablemente ambos terminen la preparatoria y sigan con una carrera, ya que hasta el momento las urgencias económicas no han sido tan grandes como para que dejen su escuela y se pongan a trabajar, opción a la que Eduardo se opone rotundamente.

Durante década y media, las vidas de Lalo y su familia nuclear, transcurrieron en relativo paralelismo. Compartir juntos determinada actividad y/o tiempo, significa

³⁰⁰ Salvo su esposa, que se benefició de ello, pues dedica menos tiempo a las labores del hogar.

estar acompañados, pero sin comprometer con el otro el sí mismo entero (Ricoeur, 1998). Un suceso que muestra tal distancia e incomunicación entre Lalo y su familia, fue el embarazo no deseado de su hija adolescente, que ahora es madre soltera. Paradójicamente, la presencia del bebe alentó el crecimiento de una insospechada solidaridad de todos en torno a su crianza. A tal grado es así, que no sería exagerado afirmar que actualmente su nieto se ha convertido en el símbolo de la unidad familiar.

CUADRO 40. REFERENTES DE LA UNIDAD FAMILIAR

Trabajador	Referente de unidad familiar
Primitivo	Tiempo juntos
Cocoletzi	El proveedor económico
Angel	El proveedor económico
Tomás	Tiempo juntos
Lalo	Labores domésticas
Alejandro	El proveedor económico
Gerardo	Tiempo juntos
Roberto	Status material
Emmanuel	La coresidencia
Lidia	Labores domésticas

Por su parte, en el caso de Alejandro, el referente de la unidad familiar es el mismo padre proveedor. Aquí se observó no tanto una disgregación como en la familia de Angel, sino una división entre el padre proveedor por un lado, y su esposa e hijos (con 13, 9 y 3 años de edad) por el otro. Nuevamente, la distancia es ocasionada por las ausencias ante necesidades del trabajo, pero existe de manera más marcada la influencia de las ideas y costumbres de género, regidos por la creencia de que las actividades de los miembros de la familia se deben dividir entre por un lado los hijos y la madre realizando estudios y labores domésticas respectivamente, y el padre trabajando.³⁰¹ El

padre toma las decisiones principales porque es la autoridad, lo que tiene por consecuencia una relación caracterizada más por las órdenes y la obediencia que por conversaciones agradables. Más adelante en el siguiente apartado, veremos cómo la inestabilidad laboral y el consiguiente deterioro del rol de proveedor, impacta de manera más dramática sobre el trabajador cuando éste es el referente principal de la unidad familiar.

³⁰¹ Jay Haley (1980), ha observado que en las familias donde existe un padre periférico y una madre sobreinvolucrada, tiende a darse el fenómeno psicótico, el cual puede ser visto en cualquiera de las diversas partes de un *continuum* con la experiencia normal (Garety, 1999). Ningún síntoma de la psicosis se presentó con exageración en los trabajadores entrevistados, salvo algunos desórdenes afectivos bipolares observados a los que se aludirá más adelante en su oportunidad.

Hay asimismo trabajadores que siendo estables, se han distanciado³⁰² tanto de sus propios familiares, que renuncian a todo esfuerzo en el sentido de integrarse a ella y/o mejorar la calidad de convivencia. Tal es el caso de Roberto, quien de joven, proveniente de provincia, logró insertarse en un empleo estable protegido en una fábrica del norte de la ZMCM, en el cual lleva ya 30 años. En este caso la distancia es casi insalvable; los paseos familiares son muy esporádicos, y en caso de darse, en vez de ir con ellos, Roberto prefiere darles dinero a los hijos y esposa para que vayan por su cuenta, y él pueda quedarse haciendo arreglos a la casa. Evidentemente, el principal vínculo entre Roberto y sus familiares se reduce al objetivo de elevación de status familiar, mismo que se expresa en los esfuerzos dedicados a los arreglos materiales a la casa y, más a largo plazo, en el firme apoyo para que los hijos continúen sus estudios. Aunque tal distancia se origina también en la prioridad dada a la vida laboral y a la elevación del status material familiar, ésta se profundiza por la creación de vínculos entre la esposa y los hijos en los que no participa el padre, así como por la personalidad “gris” del proveedor, según la definió el propio Roberto.³⁰³

Pero el caso más extremo de distanciamiento del trabajador con la familia nuclear se observó en Emmanuel. Más allá de la circunstancia socioeconómica que lo rodea,³⁰⁴ es necesario reconocer en su persona una cierta incapacidad para relacionarse con los demás, la cual se deriva de lo aprendido durante el proceso de socialización en su familia de ascendencia, en donde las mentiras, las peleas y en general la insolaridad eran algo cotidiano. Mención especial merece el hecho de que Emmanuel nunca haya tenido padre y por lo tanto, nunca haya experimentado los cuidados de un padre proveedor, lo cual irá a reflejarse posteriormente en la manera en que interacciona con sus hijos, caracterizada por un autoritarismo, así como por una cierta frialdad e incomunicación. A pesar de su carácter relativamente antisocial, Emmanuel ha sido capaz de entablar amistad, con algunos amigos y hermanos, si bien no tan íntima o estrecha.

Teniendo ya Emmanuel en su haber una experiencia de divorcio con su primera pareja, con quien tuvo un hijo, su segundo matrimonio terminó también en fracaso, en el cual tuvo los otros cinco hijos. Además, como se vio en el capítulo siete,

³⁰² Al respecto conviene recordar que el término *distancia* se entiende aquí según la definición de Habermas, (1982), *Teoría de la acción comunicativa*, Taurus, Madrid, para quien el lazo social lejano es la orientación de las acciones a demandas cuya validez es criticable, en donde la coordinación de la acción, que ha sido separada del consenso logrado comunicativamente, ya no requiere de participantes responsables.

³⁰³ Según lo dicho en la entrevista, Roberto se considera a sí mismo como una persona no alegre, aislada e incapaz de hacer amigos; una persona, en sus propias palabras, sin “chispa”.

³⁰⁴ Como veremos con mayor detenimiento más adelante en el apartado intitolado “Las problemáticas de la aceptación del rol de proveedor económico precario”.

Emmanuel tuvo algunos conflictos en su trabajo que culminaron en el despido. En lugar de referentes de unión, lo que se observaron fueron múltiples evidencias de conflictos y malestares, aparte de percibir el rol de proveedor como una fuerte y sufrida carga. En la actualidad Emmanuel vive en Veracruz, lejos de su ex esposa y sus seis hijos (con edades de 16, 14, 12, 12, 11, 6), visitando a estos últimos algunas veces cada año.

Finalmente, de Marceliano se puede afirmar que es una persona apocada por sus experiencias anteriores de padecimiento de discriminación hacia su persona en su calidad de ex campesino analfabeto, que lo han conducido a una falta de autoestima. No es un proveedor económico principal, sino complementario a su esposa. Al carecer de autoridad sobre sus hijos y esposa –pues es alcohólico, su trabajo requiere que se ausente mucho y su contribución al gasto es menor a la de su esposa–, adquiere más el carácter de un primo u otro pariente cercano. Los vínculos con su familia se basan más que ninguna otra cosa, en la nobleza del carácter de sus hijas y de él mismo, pues su esposa es la que da las órdenes y se preocupa de corregir sus andanadas (p.e. su alcoholismo, dedicarse a robar, sus enfermedades, sus periodos de desempleo, etc.).

2. Análisis comparativo de las reacciones ante el desempeño deficiente del rol de proveedor económico

Una vez expuestos de manera contextualizada los referentes de la unidad familiar, estamos en posición de efectuar algunas comparaciones pertinentes entre los casos, para lo cual se ha escogido como orientación analítica, sugerencias específicas de la propuesta de Christopher Williams (1993: 483), consistente en identificar el foco y el control de lo que se atribuye como causante de un evento traumático pasado,³⁰⁵ con el añadido de que se prestará una mayor atención a las reacciones de los trabajadores ante la falta de control de lo que ellos atribuyen como causa de las salidas de los empleos y el consiguiente ejercicio deficiente del rol de proveedor económico.³⁰⁶

Posteriormente analizaremos con detalle casos contrastantes en cuanto a foco, controlabilidad y otras características pertinentes, con el objetivo de profundizar en el conocimiento de las percepciones y acciones de los trabajadores inestables, ante la vulnerabilidad social con su familia.

Los trabajadores que perciben como externo el foco de la inestabilidad laboral lo atribuyen principalmente a: 1) la crisis económica de fines del 95, cuando ocurrieron una gran número de despidos ocasionados por la reestructuración o quiebra de miles empresas, 2) las políticas empresariales de mano de obra.³⁰⁷

En cuanto al control sobre las causas de los despidos, una primer comparación relevante es la de los trabajadores que aceptan con los que no aceptan la falta de control sobre la inestabilidad laboral y el consiguiente desempeño del rol de proveedor económico precario. En particular, la decisión de involucrar o no a los hijos y/o esposa en “trabajitos” conlleva una diferencia de perspectivas sobre la vulnerabilidad que vale la pena destacar. Cuando Tomás se vio en situación de inestabilidad laboral, decidió involucrar a su esposa e hijos en trabajitos en el negocio del tianguis, mientras que Lalo no. Si bien el primero temía ver vulnerado su rol de proveedor, el segundo temía más distraer a sus hijos de los estudios

³⁰⁵ El foco se refiere a la percepción de una causa como interna o externa al individuo, mientras la controlabilidad, al grado en que la causa es percibida como algo que es influenciado mediante los actos voluntarios del individuo.

³⁰⁶ Para orientarnos en las comparaciones y los análisis al respecto, nos hemos basado en el cuadro 41 de la siguiente página.

³⁰⁷ Por su parte, dejaremos para más adelante la comparación en cuanto al foco interno de la atribución causal, o sea, entre quienes perciben a su inestabilidad laboral como una consecuencia de las propias decisiones personales.

escolares. En consecuencia, Tomás reivindicó su rol de proveedor a costa de sus hijos y Lalo apoyó los estudios de sus hijos a costa suya.

CUADRO 41. ATRIBUCIONES Y REACCIONES SOBRE LAS CAUSAS DE LA INESTABILIDAD LABORAL

TRABAJADOR	FOCO		CONTROL		REACCIÓN ANTE LA FALTA DE CONTROL
	interno	externo	si	no	
PRIMITIVO		X		X	No acepta
COCOLETZI	X		X		Si acepta
TOMÁS		X		X	No acepta
LALO		X		X	Si acepta
ALEJANDRO		X		X	No acepta
GERARDO	X			X	Si acepta
EMMANUEL	X		X		Si acepta
LIDIA (actual)		X		X	No acepta
LIDIA (antes)		X		X	Si acepta
MARCELIANO	X		X		Si acepta

* Nota: no se incluyeron a Angel y Roberto porque son trabajadores estables. Para fines analíticos, Lidia se incluyó como si fueran dos personas diferentes ayer y hoy, lo que se justifica en primer lugar porque ha sido durante mucho tiempo proveedora principal, y en segundo, porque su cambio de trabajadora rebelde a disciplinada fue radical.

Ambas opciones no están exentas de sentimientos contradictorios, pues si bien por un lado la incorporación de los hijos al trabajo en el tianguis es percibida a veces por Tomás como una valiosa ayuda y una peculiar educación hacia los hijos, por el otro es conciente de que pone en riesgo la dedicación más completa de éstos a los estudios. En Lalo es posible observar lo mismo pero en su particular circunstancia; la incorporación a las labores domésticas del hogar le hace sentir que sigue contribuyendo con sus esfuerzos al bienestar del hogar, pero por otro lado le resulta molesto, al no ser reconocido por ello y entrar en conflicto con sus hijos cuando les pide que participen más junto con él en dichas actividades.

Pero independientemente de las dimensiones en que ocurre la simpatía o antipatía entre el proveedor y su familia, cabe destacar la consistencia en el seguimiento de cada una de ambas opciones una vez tomadas. A través del tiempo, el sentido del yo se define de acuerdo a la actividad específica por la que se optó. Los significados gratificantes asociados a cada camino, contribuyen a reforzar la sensación de continuidad de un “Yo” con sentido. Expresiones como “ayudo a mis hijos con sus estudios”, “mis

hijos están conociendo la escuela de la vida”, o “me esfuerzo por ser un buen proveedor”, estimulan al trabajador a seguir en la misma dirección durante varios años, de modo que se crea la ilusión de una línea continua de la propia vida.

Aunque Tomás y Lalo tuvieron posiciones iguales ante la inestabilidad laboral opinando que era una cuestión ajena a ellos que no podían controlar, el primero vio la alternativa de solución en un pequeño comercio en el cual su familia le pudiera auxiliar haciendo trabajitos, mientras que el segundo se resignó a ser proveedor precario y decidió involucrarse en las labores domésticas de su hogar. Como mostraremos en el siguiente apartado, lo primero conlleva para Tomás culpabilidad, y lo segundo complicaciones que Lalo no puede eludir.

Por supuesto, las alternativas de solución no se reducen a poner a los hijos a trabajar o a involucrarse más en las labores domésticas del hogar. Alejandro por ejemplo, que se incluye también entre los trabajadores que no aceptan la falta de control de la inestabilidad laboral y se sienten culpables, optó por soportar mayores cargas de trabajo y jornadas más largas en trabajos precarios, alterando lo menos posible las relaciones con sus hijos y esposa. Esta última, sabiendo que como trabajador inestable, su esposo tenía mayor posibilidad de permanecer más tiempo en casa, le reclamaba no incorporarse más en las labores domésticas del hogar, pues le pedía ser como uno de sus hermanos de él: hacerse las cosas solo (p.e. elaborar su comida, lavar su ropa, etc.), a lo cual nunca accedió.

Cabe resaltar aquí la importancia de las familias de ascendencia en la formación del rol de proveedor. El sentido de independencia que Alejandro presentó a sus hermanos durante el tiempo en que formó su familia y trabajó en Moresa, representó para él un importante marco de orientación en sus acciones posteriores al despido de su empleo protegido. Al vivir ya casado en el mismo terreno de su familia de ascendencia y siendo hermano mayor, Alejandro constituyó para estos últimos un modelo a seguir en cuanto a formar su propia familia, de lo cual se sentía orgulloso.

P. ¿Qué significa para usted haber sido el mayor de sus hermanos?

— Mucho, porque, en mi casa tuve de todo, mis padres siempre trabajando los dos, en lo personal significa mucho porque tuve un poco de responsabilidad sobre mis demás hermanos, para llevarlos por un buen camino. Era necesario que yo tuviera un buen desempeño, a nivel académico, moral..., para que ellos también hicieran un camino más o menos bien.

Poco tiempo después de que fue despedido de Moresa, Alejandro tuvo un problema con su familia de ascendencia (sobre el cual no profundizó), que lo orilló a mudarse un tiempo a un departamento que rentó y después al terreno donde residen sus suegros. Evidentemente, y contra lo que pudiera pensarse, el deterioro de la imagen de rol de proveedor le preocupó más a Alejandro por sus hermanos que por su propia familia nuclear. Al mudarse con sus suegros y elevar su carga de trabajo, solucionó aparentemente dos cosas a la vez; defendió a toda costa su imagen de proveedor económico competente ante sus hermanos y sus suegros. En lo que se refiere a su familia nuclear, a su esposa se le veía en general conforme (salvo algunas emergencias de salud y la no incorporación de Alejandro a las labores domésticas), pues estaba contenta de vivir cerca de sus papas. En cuanto a los hijos, además de ser relativamente pequeños (con 13, 9 y 3 años de edad), acostumbran aceptar pasivamente lo que decida el padre, pues es quien toma las decisiones importantes en la familia. ¿Y qué decir de las otras opciones que pudo haber tomado cuando fue despedido de Moresa? Independientemente de que desechó la idea de un pequeño comercio, Alejandro se niega rotundamente a que sus hijos trabajen porque se podrían distraer,³⁰⁸ mientras que considera que su esposa debe dedicarle toda la atención a sus hijos. Ésta por su parte, afirmó que en caso de que llegara a trabajar, no sería por urgencias económicas, sino para mejorar como persona.³⁰⁹ Cuando Alejandro intentó obtener otra fuente de ingreso económico a partir de dar a trabajar a un chofer el auto que había adquirido para dedicarlo al transporte colectivo, fracasó. Y en lo referente a la posibilidad de que Alejandro se incorpore a las labores domésticas del hogar ¡Ni siquiera lo pensó!

Tanto la incorporación del proveedor en las labores domésticas, como de los hijos en trabajitos, o sencillamente la huida hacia el desempeño laboral más intenso en empleos precarios, son reacciones ante la inestabilidad laboral que se dan de manera lenta. Y es difícil pensar lo contrario considerando que el deterioro de la legitimidad del proveedor económico al interior de su propia familia nuclear,

³⁰⁸ Lo cual aprendió a través de su propia experiencia en el mercado de trabajo. Primero, fue despedido por falta de estudios profesionales de la Empresa Electra, S.A., y después, en varias ocasiones, le negaron el ingreso a otras empresas por la misma razón.

³⁰⁹ De hecho así lo consideró también para las veces en que ha trabajado, como lo expresó en la entrevista:

--Yo, sí, bueno, de hecho estuve en otro trabajo, cuando era yo soltera trabajé con una diseñadora. Ahí duré dos años, de ahí me casé, ya no volví a trabajar, hasta un contrato de un mes que me dieron en Sears hace seis años

P: ¿Y qué es lo que la animó a empezar a trabajar después de...?

-- Pues simplemente a veces se quiere uno desarrollar como ser humano. Salirme de la cocina fue el motivo. Porque además él trabajaba en Moresa ¿y aquí estar yo en la cocina? pues no. Nada más fue un contrato de 30 días, llegó 10 de mayo, día del padre, y vas pa' fuera, o sea, que fue muy poquito tiempo.

representa una de las experiencias más dolorosas a que hoy se enfrentan los trabajadores inestables, ya que con ello se afecta también a las concepciones del propio ser y la autoestima. La circunstancia de inestabilidad laboral, impone además a los trabajadores, una necesidad forzada de transformación (de los vínculos con la familia y las prácticas habituales) difícil de manejar y que requiere de la lenta aceptación de una o más de las posibles vías de acción. Como afirma Jerome Bruner:

“A pesar de toda la creatividad de su inventiva, la cultura humana no es necesariamente benigna ni se caracteriza por su extrema maleabilidad en respuesta a los problemas”. (2000: 37)

Las reacciones más repentinas ante la inestabilidad laboral son las que más pueden afectar a la persona del trabajador, pues se juntan en el tiempo tres desautorizaciones hacia éste: primero, por parte de la empresa al despedirlo, segundo, la familia al criticarlo por quedarse en casa o al complementarlo en sus funciones de proveedor y, tercero, el mismo trabajador en caso de aceptar que su esposa e hijos trabajen y/o las críticas de éstos, pues con ello refuerza el signo de invalidez (aunque sea parcial o indirecta) con el cual fue interpretado por la empresa y su familia.

Lo anterior se hizo evidente en dos de los trabajadores más afectados en su persona por la inestabilidad laboral: Alejandro y Tomás. Durante la primer entrevista,³¹⁰ los diversos cuestionamientos relacionados con su inestabilidad laboral, aparentemente no les afectó o molestó, sin embargo, tiempo después ambos rechazaron (a través de sus esposas) la última entrevista. Sin duda alguna, la abierta exposición de las propias debilidades y experiencias dolorosas –por mínima que haya sido, dados los múltiples encubrimientos que hubieron en tal sentido–, fue algo difícil de realizar. La experiencia de la entrevista les dejó el sentimiento de haber sido agredidos con preguntas tan directas y sensibles sobre su vida, además de vergüenza y arrepentimiento por haber aceptado los diversos cuestionamientos.

Otra comparación pertinente de las reacciones ante el rol de proveedor económico debilitado, es la de Emmanuel y la Lidia de antes. Los conflictos con los compañeros en el trabajo en Emmanuel, y la complicidad en el desarrollo de diversas mañas de trabajo en Lidia, los condujeron a la inestabilidad laboral al ser despedidos en varias ocasiones por estos dos respectivos motivos. Detrás de ello, subyace una circunstancia social y una lógica de razonamiento que no se puede ignorar. A través de las reflexiones desarrolladas en las entrevistas, ambos trabajadores parecían razonar: “si vivo en el terreno de mis padres, ellos me pueden

³¹⁰ A Tomás se le realizó una entrevista y a Alejandro dos.

ayudar con ciertos favores, como por ejemplo, cuidar a mi hija o conseguir un trabajo de por mientras”.

Asimismo, la referencia a los padres o hermanos en determinados momentos de urgencia derivados de la inestabilidad laboral, saca a flote el estado de dependencia en que estos trabajadores aún se encuentran con respecto a su familia de ascendencia. La inestabilidad laboral y el desempeño de rol de proveedor económico precario, se aceptan porque la solución se encuentra en apoyarse de determinada manera en padres o hermanos. No obstante, hay evidencias de que dicha dependencia les pesó o avergonzó en el sentido de que en determinados momentos, pasaron por la experiencia de ser ofendidos por sus mismo parientes salvadores en el momento de solicitarles ayuda. A tal grado les indignó dichas ofensas, que desearon su independencia y en la actualidad viven lejos de su familia de ascendencia. Lidia tiene ya su departamento del Infonavit, donde vive con sus hijos y una nueva pareja, mientras que Emmanuel vive sólo en Veracruz desempeñándose en su oficio de pastelero. Más adelante, en el apartado intitulado “Las problemáticas de la aceptación del rol de proveedor económico precario”, profundizaremos sobre otros motivos subyacentes en la aceptación de la inestabilidad laboral por parte de Emmanuel y Lidia.

El deterioro del rol de proveedor económico puede ser algo doloroso no sólo porque se afectan los estudios de los hijos, los gastos normales de la familia o la imagen del padre de familia, sino también porque se afecta el status que la familia ha adquirido frente a sus vecinos o familiares secundarios. En este sentido, la expansión de la sociedad de consumo que publicita modelos de vida ideales a seguir, alimentó las expectativas de mejora en todas aquellas familias cuyos trabajadores tuvieron un historial de ascendente progreso económico derivado de la ocupación de un empleo protegido. Los conflictos entre Lalo y sus hijos se dieron en un contexto de expectativas crecientes de éstos últimos, que fueron de pronto interrumpidas, lo cual no existió en Tomás ni en Alejandro porque sus hijos aún son pequeños. Entre la familia del mismo Angel, que es trabajador estable, los hijos adolescentes tienen y defienden su propia cuota monetaria para sus gastos, lo cual ha originado no pocos conflictos con sus padres.

Si bien algunos padres proveedores económicos, se encuentran relativamente distanciados de sus propias familias nucleares, sea por necesidades del trabajo (Roberto, Jorge, Angel, trabajadores estables), por concepciones propias del género masculino (Tomás, Emmanuel, Alejandro, los más machistas), o por una socialización temprana en la que no se adquirieron las capacidades para establecer una intimidad afectiva (Emmanuel), en todos estos casos tal distancia se acentúa con mucho mayor razón en circunstancias de inestabilidad laboral.

Contra lo que pudiera creerse y contra lo que solio afirmarse por los propios entrevistados, la disposición de un mayor tiempo para permanecer en casa, no se utiliza para establecer vínculos más fuertes con la familia, debido a una incapacidad para relacionarse con ella de diferente manera. Sin duda alguna, los trabajadores inestables más

afectados en este sentido, son los que no soportando la carga de los trabajos precarios, tampoco pueden estar a gusto en su casa porque se sienten inútiles, y/o tienen dificultades para convivir con su esposa e hijos. Desde este punto de vista, la inserción a la propia familia nuclear, puede llegar a convertirse en un problema importante, incluso mayor a la inestabilidad laboral. En situaciones semejantes, la familia de ascendencia puede llegar a convertirse en un importante amortiguador y hasta mediador en la transición hacia la aceptación de la inestabilidad; por ejemplo, Lalo y sus hermanos, –algunos de los cuales son también inestables–, conviven varias horas semanales, con lo cual distribuye de “mejor” manera su tiempo libre. Del mismo modo, Alejandro finalmente se ha consolidado como estable en una tienda de autoservicios en la cual ingresó con la ayuda de uno de sus hermanos.

Caso contrario es el de Emmanuel, quien finalmente se separó de su propia familia nuclear y ahora vive alejado de ella (y también de su familia de ascendencia, de la cual siempre ha estado alejado). Aunque en ocasiones el ideal de proveedor económico de una familia nuclear, pueda ser desechado porque se cuenta con el apoyo de la familia de ascendencia o se originen nuevas concepciones de masculinidad, lo más común es encontrar que el trabajador se aferre al objetivo de consolidar el rol de proveedor económico al tiempo de intentar estrechar los vínculos con su familia, tareas que como veremos, resultan especialmente difíciles y desembocan por lo tanto en alcances parciales.

3. Deterioro y defensa del rol de proveedor económico: el surgimiento de la autoculpabilidad

Más allá de las diferencias contextuales, en Tomás y Lalo, ambos trabajadores expulsados de un empleo protegido, existe un explícito esfuerzo por cohesionar más su familia, al tiempo de intentar consolidar una nueva y conveniente relación con la misma. Sabemos por ejemplo, de los intentos fracasados de Lalo por hacer participar a sus hijos en las labores domésticas o los de Tomás por platicar más con los suyos. La diferencia entre ambos modos de intentar cohesionar a sus familias se debe sobre todo a la forma que asume la repartición del trabajo doméstico entre el esposo y la esposa. Así, Eduardo se queja de cargar con buena parte del trabajo doméstico, al tiempo de que se lamenta de no poder acercarse más a sus dos hijos con este pretexto, pero en el caso de Tomás, la esposa se hace completamente responsable de las labores domésticas, por lo cual Tomás puede dedicarse al tianguis o trabajos precarios, es decir, a “trabajitos”, como él les llama, depositando por tanto, su referente simbólico de la unidad familiar en el tiempo para estar juntos y platicar, y no en el trabajo doméstico, como ocurre con Lalo.

La persecución de la unidad familiar ha sido para estos trabajadores una tarea no exenta de dificultades y desilusiones. Dicho esfuerzo persigue supuestamente, transformar para bien la familia, pero podría representar también o prioritariamente, el esfuerzo de los padres proveedores en condición de inestabilidad laboral, por integrarse a sus familias después de mucho tiempo que vivieron distanciados de ellas por la necesidad de cumplir con su trabajo. Tanto la integración del inestable laboral a su propia familia nuclear, como sus esfuerzos por mejorar la convivencia al interior de la misma, no son objetivos incompatibles, sin embargo, lo que es de llamar la atención aquí es la gran dificultad que tienen para lograr ambos objetivos. En este tenor, la experiencia de Alejandro, quien también es un trabajador expulsado de un empleo protegido, es diferente en forma a las de Lalo y Tomás, pero no en fondo.³¹¹ A diferencia de estos dos, Alejandro vivía en un terreno perteneciente a su familia de ascendencia, posteriormente, por motivos de conflicto con su familia de ascendencia que no vienen al caso ahora, se mudó para rentar un departamento, y después, en el momento en que salió de su empleo protegido, decidió mudarse al terreno de los padres de su esposa, donde con el dinero de su liquidación construyó un cuarto para habitarlo junto con su familia nuclear.

La comparación entre los casos de Alejandro, Tomás y Lalo permite poner en relieve no sólo la dificultad de los tres para integrarse a su familia, sino también la culpabilidad que sienten por ello y por no poder cumplir adecuadamente con su rol de proveedores

³¹¹ Si por fondo entendemos la dificultad para integrarse estrechamente a su propia familia.

económicos, –o sea, como lo hacían cuando ocupaban su empleo protegido–. Aunque las manifestaciones de culpabilidad no son claras, ello puede deducirse a partir de multitud de pequeños fragmentos de las respectivas entrevistas, de los cuales citaremos los más importantes.

Cuando Alejandro se mudó al terreno donde se encuentra la residencia de sus suegros, hizo todo lo posible por no mostrarse afectado, tanto psicológica como materialmente, por el despido de su empleo protegido. Por el contrario, exhibió el dinero de la liquidación a través de la construcción de un cuarto y de la compra de una camioneta que utilizaría como taxi colectivo. Una vez que se le hubo agotado el dinero y ante la urgencia del parto de su esposa, ingresó desesperado al primer empleo que encontró disponible (semejante éste a muchos de los que hasta entonces había rechazado), con tal de conseguir seguro social médico. Esforzándose por continuar manteniendo las apariencias es decir, para evitar evidenciar ante los familiares de su esposa su débil posición económica, dejó de ocuparse en la construcción del cuarto (que ya casi había terminado)³¹² y de los detalles del taxi colectivo, para ingresar sucesivamente a varios trabajos precarios donde se empleó de tiempo completo, con lo cual aparentemente se continuaba mostrando ante sus suegros, cuñados y hasta su propia esposa e hijos, casi igual que como lo había hecho durante más de 12 años: como un padre proveedor económico responsable. Todo parecía igual en las acciones de Alejandro; su ausencia durante casi todo el día por motivo de trabajo, sus llegadas en la noche para descansar, y los rituales de preparación para la partida en las mañanas. Con excepción del nivel salarial, que dejaba mucho que desear.

P: ¿Y después, cuando salió de la empresa American, cuanto tiempo duró sin trabajo?

Esposa — No, casi enseguida encontraba trabajo, de ahí fue cuando brincó aquí...

— No, o sea que nunca, nunca anduve sin trabajo

Esposa — Si, salió de allí por lo mismo, es que una empresa mal pagada.

— Si, mal pagada, es muy grande, pero mal pagada, allí tenía el salario mínimo, que es lo que pagan a casi todos en esa empresa, estuve allí también por temporada.

En Tomás se observa un semejante sentimiento de culpabilidad por su situación de vulnerabilidad como proveedor económico, pero en lugar de encubrirlo ingresando a empleos precarios de tiempo completo, lo hace atenuando el hecho de que su esposa e hijos lo ayudan para atender el puesto de comida en un tianguis. En esta ocasión el en-

³¹² Al momento de la entrevista efectuada en dicha casa, se pudo advertir que ésta consta de un cuarto de unos seis por tres metros, al cual le faltaba el acabado de las paredes por dentro y por fuera, así como el del techo, ni tampoco tenía puertas interiores.

cubrimiento se realiza frente al entrevistador. (como se puede observar en las palabras cursivas del siguiente segmento externado por Tomás).

— A mi hijo el grandecito, me lo llevaba a veces los martes al tianguis. Para que empezara más que nada a valorar las cosas, en el aspecto de ponerlo a vender un poquito, para que vea como está la situación, para que vaya viendo como es la vida, no era mucho porque era un promedio de dos horas, de 5 a 7 de la noche, no es mucho, pero más que nada para que se forme, en el aspecto de que *vaya viendo de qué se trata la vida, enseñarle que si no lucha no va a tener nada, al contrario, va a tener problemas.*

Los trabajadores que en las entrevistas llegaron a hablar de la inestabilidad laboral como una experiencia especialmente dolorosa, encubrieron de varias formas la desgracia experimentada; unas veces como un pragmatismo frío expresado en frases como “ya de ahí entré a...”, eludiendo hablar de sí mismos como desempleados vagabundeantes y desesperados; otras veces mostraron su impotencia ante las circunstancias con palabras como “he buscado trabajo bastante, pero no encuentro”, y otras más sencillamente suavizaban la realidad con “ahí la vamos llevando”.

En las primeras entrevistas algunos trabajadores no encubrieron su dolor, pero les resultó muy desagradable hablar del mismo. Dos de ellos, Tomás y Alejandro, se molestaron a tal punto, que se negaron a la última entrevista que se les solicitó. Como dice Geneviève Bolleme (1990: 120), recordando a Simon Weil cuando estudia a los obreros caídos en desgracia:

“...no hay información ni testimonio; la literatura del ser viviente comienza donde aún no existe el lenguaje; nada que tenga que ver con esta parte del corazón que grita contra el daño, donde no hay nada más que el grito inarticulado de alguien que quisiera gritar, porque le han hecho daño y se siente mal. La desgracia es por sí misma desarticulada, pues se deriva de una herida, tiene una interrogante asombrada —¿porqué me hacen daño? —, contiene una injusticia inflingida[...]Si la desgracia no se puede más que comprobar, si no se puede decir nada que no tienda finalmente más que a desviarla, a conjurarla —por relatos—, al menos no estamos dispensados de comprender las causas y las razones de este mal”.

4. *Las problemáticas de la aceptación del rol de proveedor económico precario*

En la aceptación de la inestabilidad laboral y del rol de proveedor económico precario, tenemos dos percepciones predominantes: la del proveedor que se incorpora con mayor intensidad en el trabajo doméstico y la del proveedor joven portador de una cultura del riesgo. En el presente apartado hablaremos de modo sucesivo de éstos dos.

Cuando el trabajador inestable dispone de un mayor tiempo para estar presente con su familia y opta por cubrirlo en su mayor parte con la realización de labores domésticas hasta entonces propias de la esposa, lejos de que mejoren las relaciones con su familia al pasar de una identificación posicional hacia una identificación relacional (Chodorow, 1978), lo que sucede es iniciar nuevas líneas de conflicto y desacuerdo principalmente con los hijos cuando estos son adolescentes o mayores.

El despido de un empleo protegido y la subsiguiente inestabilidad laboral, son experiencias que conllevan un dolor que el trabajador puede enterrar relativamente dentro de sí, con el fin de adaptarse a la inestabilidad, pero al costo de debilitar su rol de proveedor y su autoridad en la familia.

En las entrevistas, a primera vista Lalo y Gerardo, dos trabajadores expulsados de un empleo protegido, no mostraron señales de haber experimentado dolor alguno por la inestabilidad laboral. Una posible razón es el olvido, pues el tiempo transcurrido entre el momento del despido del empleo protegido y la entrevista, fue de 3 años en el caso de Gerardo y de 5 años en el caso de Lalo, pero ello se descartó debido a que dicho tiempo no difería mucho respecto de los otros trabajadores también expulsados de un empleo protegido que no habían superado el dolor.

Otra razón podría ser la edad, pues Gerardo, con 45 años y Lalo, con 40, ocupan el tercer y cuarto lugar de trabajadores de mayor edad de la muestra, y en la actualidad ambos aceptan con naturalidad no ser contratados en ni una empresa debido a su edad. Además, en lugar de presentar una *autoculpabilidad encubierta* por el motivo de cumplir deficientemente el rol de proveedor, Lalo y Gerardo recordaron sus momentos difíciles como inestables en forma de momentos de perturbación, principalmente ante el hecho de encontrarse con la sorpresa de que estaban ya en una edad que los empresarios consideran como improductiva. No obstante, al momento de la entrevista, Cocoltzi, de 42 años, sí manifestó su fuerte resentimiento por el hecho de que los

empleadores rechazan contratarlo por su mayoría de edad. Existen inclusive, multitud de casos de obreros de más de 60 años con malestar por no poder ser contratados por las empresas.³¹³ Por lo tanto, la edad no representa una base firme sobre la cual poder afirmar que un trabajador que deviene en proveedor deficiente, sea legítimamente descargado de culpas por la sola edad en la que se encuentra.

Pudiéramos también plantear, que la capacidad de superar el dolor ante la situación de vulnerabilidad como proveedor económico de familia, obedece más a motivos psicológicos que sociales, pero ello significaría negar el carácter socialmente adquirido de la capacidad individual de las personas, para hacer frente a desastres de manera también social, y por tanto, de hacer a un lado el mencionado dolor, al tiempo de aceptar el ejercicio de un rol de proveedor económico debilitado o precario.

Explorando en la vida de los trabajadores expulsados de un empleo protegido, se indagó sobre el porqué Lalo y Gerardo pudieron superar el dolor de ser inestables laborales y aceptar el rol de proveedores económicos deficientes. Hurgando más a profundidad en las entrevistas, encontramos que Lalo, en el momento de ser despedido de su empleo protegido, fue incorporándose lentamente en las labores domésticas cotidianas del hogar. Para él no bastaba con un simple “estar ahí” presente con su familia para convivir (como era el caso de Tomás, quien sí podía), pues su familia, no estando acostumbrada a pasar el tiempo junto con su jefe proveedor de esta manera, llegaba al punto de pensar “¿y ahora qué hace aquí él?”.³¹⁴

Así, cuando Lalo devino en inestable laboral y por ende, en proveedor económico deficiente, se fue incorporando a las labores domésticas del hogar, haciéndose valer de diferente manera ante su propia familia. Esto no significa que haya dejado de ser proveedor completamente, pues continuaba trabajando ésta vez en empleos precarios, sino que al ser inestable laboral, tenía la posibilidad de estar más tiempo en su casa, el cual empleó en labores domésticas. En términos más claros, lo que interesa destacar aquí es que *Lalo neutralizó la culpabilidad de convertirse en proveedor deficiente aumentando su participación en el trabajo doméstico*. Después de todo ¡seguía siéndole útil!

³¹³ En unas de las primeras entrevistas exploratorias efectuada en una colonia de Azcapotzalco, (mismas que se desecharon debido a la dificultad de acceso a los trabajadores inestables tocando de puerta en puerta) detectamos el caso de un taxista jubilado que había trabajado toda su vida en una empresa fundidora y lamentaba no poder ingresar a un empleo semejante.

³¹⁴ Tal *sentir* lo expresó Lalo en charla informal inmediatamente después de la entrevista sin grabadora.

El caso contrastante de Tomás refuerza el argumento anterior (puesto en cursivas). La esposa de éste último siempre se ha encargado de la totalidad del quehacer doméstico, y a pesar de tener estudios de contaduría, jamás ha trabajado. A lo mucho ha ayudado a su esposo en “trabajitos”, como él mismo les llama, pues su deber principal son las tareas del hogar, entre las cuales la más importante es “ver por los hijos”. Aquí podemos advertir que se tomó la dirección contraria; *Tomás refuerza la culpabilidad de convertirse en proveedor deficiente, al incorporar a su esposa e hijos en los “trabajitos” del puesto de comida en el tianguis.*

Por su parte, a través del caso de Gerardo podemos ver cómo la culpa puede también neutralizarse o desplazarse hacia fuera de la familia, al tomar acciones que afectan esencialmente a la ciudadanía en general.

Al momento de la entrevista, Gerardo recién había salido de una empresa precaria y estaba en busca de otro empleo, pero extrañamente, no tenía la menor urgencia por ello.

— en noviembre entré a un tallercito en Cuautitlan, de temporal, [...]pero ahí si no tenían prestaciones ni nada, pero nada más fue un rato, o sea, he estado dando tumbos, no me he llegado a adaptar a un lugar, y se me hace raro porque, bueno no tan raro, ya ve que con la edad ya..., ya hasta lo ven a uno feo cuando va uno a pedir trabajo, ya nomás quieren jóvenes

p. Entonces ¿ha tenido periodos en donde le ha faltado trabajo un mes o dos?

— Si .

p. ¿Y qué hace en esa circunstancia?

— Mire, ahorita ando un poco despreocupado porque he ahorrado, tengo un poco de dinero y quiero construir en mi casa, claro que he estado yendo a buscar definitivamente, pero ya no he estado mucho

p. ¿Ahorró entonces cuando estaba en las otras fábricas más grandes?

— Si, pero desde que me quede sin trabajo empecé a ahorrar un poco y a limitar a mi familia, afortunadamente no nos morimos de hambre.

Habiendo transcurrido ya tres años de que fue separado de su empleo protegido en Roger, S.A. ¿Cómo ahorra Gerardo al momento de la entrevista teniendo empleos tan precarios? ¿Cómo es que hasta le alcanzaba para construir en su casa? Ante tales incongruencias, es más probable que este trabajador se estuviera dedicando a actividades económicas ilícitas que no quiso manifestar, pudiendo evitar quizás con ello, la deficiencia en su papel de proveedor económico.³¹⁵

³¹⁵ En la entrevista, Gerardo dijo tener unos ahorros, lo que es poco creíble considerando que en sus momentos de desempleo, se dedicó a recalificarse en un centro de capacitación para el trabajo industrial (Cecati), y ni su esposa ni sus hijos han trabajado alguna vez. Asimismo, Gerardo no parece ser el tipo de persona disciplinada que estudia y aparte trabaja. Antes del momento de la entrevista estaba durmiendo y algunas de sus actitudes indicaban que contaba con bastante tiempo de sobra.

Los intentos de reforzamiento del rol de jefe proveedor varón, fracasados ante el desempleo y la inestabilidad laboral, resultan en una mayor culpabilidad, misma que se encubre mediante diversas estrategias, pero no se elimina. Una de las posibles vías para la superación de dicha culpabilidad, es a través de un relajamiento del patriarcado, para lo cual debe darse en el padre una transformación en la forma en que hasta entonces venía ejerciendo la autoridad en su familia, como en el caso de Lalo, que al incorporarse parcialmente a las actividades domésticas de su hogar, propició cierta transformación en las relaciones con su esposa e hijos. Cabe agregar que esta última opción no está exenta de tensiones y dificultades; aunque Lalo no tiene culpa –si acaso tiene vergüenza– por la deficiencia como proveedor, padece las dificultades para integrarse de manera más estrecha a su familia, cosa que se observó también en todos los demás trabajadores expulsados de un empleo protegido.

En suma, más allá del grado de culpabilidad inherente al desempeño deficiente del rol de proveedor económico, los trabajadores expulsados de un empleo protegido, al devenir en inestables laborales y tener la posibilidad de estar más tiempo en su casa, *no logran más que una integración parcial a su familias*. Y en caso de intentar mejorar algún aspecto de la vida familiar descuidado o ignorado desde tiempo antes (p.e. la participación de los hijos en el aseo de la casa, o la convivencia en general), las victorias son pírricas. Ello se debe en gran parte al distanciamiento respecto de su propia familia nuclear, debido al gran tiempo dedicado al trabajo en el empleo protegido que ocupaba antes de ser despedido, así como a una peculiar manera de asumir el rol de proveedor, en la cual continua subyacente, a pesar de todo, la preocupación por darle prioridad a la elevación del status material familiar.³¹⁶

Cuando la aceptación de la inestabilidad laboral no es resignación, sino manifiesta predilección, las complicaciones para la vida personal y familiar son mayores. Tales inclinaciones son más claras en los trabajadores jóvenes solteros, quienes llegan a tener problemas con su familia de ascendencia, pero como lo hemos dicho antes, aquí nos interesan sobre todo los trabajadores jóvenes que han formado su propia familia nuclear, es decir, los que tienen esposa e hijos.

Estos trabajadores, relativamente jóvenes de edad, siendo portadores de una *cultura del riesgo*, suelen explorar nuevas formas de relacionarse en la familia y el trabajo. El divorcio, paralelo a la costumbre de deambular por varios empleos, forma cada vez más, parte de la experiencia de estos trabajadores hoy. Aunque el objetivo explícito sea adquirir nuevas experiencias, –en el sentido de pasar por ellas sólo para vivirlas y

³¹⁶ Tomás y Lalo, durante los años que trabajaron como obreros privilegiados, dedicaron la mayor parte de sus esfuerzos a la consolidación de un status material, lo que se refleja sobre todo en el mejoramiento continuo de la casa. Incluso, Tomás adquirió un auto con la liquidación obtenida en su empleo protegido. Existen además otros indicadores que apoyan dicho supuesto, como por ejemplo, las actitudes de los hijos y de los padres frente a los bienes de los vecinos.

no tanto de aprender de ellas– al conocer a nueva gente, realizar otras actividades (en el caso del ámbito laboral), o encontrar nueva pareja (en el caso de lo familiar), existe la posibilidad real de destrucción de las relaciones sociales entabladas con los demás en el trabajo y en la familia.

Cuando Emmanuel abandonó varios de sus empleos sin la menor intención de reclamar sus finiquitos, pone en marcha las mismas acciones radicales de destructividad de sus relaciones con los demás, que cuando toma la decisión de separarse de su primer pareja con la que tuvo un hijo y después de la segunda, con la que tuvo otros cinco hijos.³¹⁷ La pérdida económica de lo ya cosechado y el agotamiento de los esfuerzos por construir una relación positiva con su pareja e hijos, a la larga, lo ha orillado finalmente a irse lejos a trabajar (Veracruz), distanciándose de su familia.³¹⁸

Si bien podría decirse que el alcoholismo ha sido una característica crucial de su persona que lo ha llevado a la realización de tales acciones, también podría defenderse que el medio familiar, laboral y vecinal en que ha crecido, han favorecido el desarrollo de su historia tal y como se ha dado.

De esta manera, heredando de parte de su familia de ascendencia la costumbre de vivir en desintegración familiar (aunque vivan juntos, no conviven), Emmanuel descuida la convivencia con su familia y prefiere concentrar sus esfuerzos en la mejora de su vida como obrero y, en su tiempo no laboral, su vida como amigo de sus vecinos. Así, de la forma como está constituido el mercado de trabajo regional, aprovecha la posibilidad de ingresar a varias fábricas y ascender apostando al trabajo extremadamente duro.³¹⁹ Y de parte de su vida vecinal, en su barrio aprendió que las peleas con los demás, son una forma típicamente varonil de rebelarse contra la injusticia padecida de manera generalizada a partir de varios acontecimientos ocurridos en su vida, como por ejemplo, lo exigente de su primer pareja, la desorientadora

³¹⁷ De la misma manera, en la entrevista también manifestó gustarle jugar baraja con sus amigos vecinos, así como haberse peleado con compañeros en tres de sus trabajos.

³¹⁸ En charla con Emmanuel realizada en la segunda entrevista, dijo estar separado ya de su pareja y visitar a sus hijos cada dos o tres meses. Actualmente no les da dinero alguno.

³¹⁹ Debido a ello llegó incluso, al extremo de enfermarse de cansancio, como manifestó en la primer entrevista que se le efectuó.

incomunicación con su hijo o el impulso irracional de regalar el finiquito que por derecho le correspondía en varios de sus empleos pasados.

Las estructuras y el contexto económico-social objetivos, en combinación con la forma como, subjetivamente, Emmanuel acostumbra apostar y pelear para sentirse conectado con una vida más intensa, lo han llevado a formar una biografía que no es única de él si se la sabe observar en sus rasgos más relevantes:

Es decir, la apuesta al riesgo como una acción resultante de:

- 1) un modo de rebelarse ante la marginación socioeconómica experimentada,
- 2) un sentido de aparente independencia derivado de vivir en coresidencia, más que en convivencia.
- 3) un impulso a buscar sentirse más conectado con la vida, derivado de estar constantemente expuesto a situaciones apresuradas (como la velocidad del trabajo y la volatilidad de informaciones propias ante los sistemas expertos, como los influyentes a través de los medios de comunicación).

Podemos ver a Emmanuel como representativo de miles de jóvenes que buscan en el contexto objetivo y subjetivo actual, formar sus propias apuestas biográficas, mismas en las que existe un alta probabilidad de perder si se pertenece a los sectores populares, en las cuales las redes sociales de apoyo y las oportunidades de acceso a los empleos protegidos, son escasas.

El ambiente veloz del ámbito citadino favorece, en el contexto citado de Emmanuel, una adicción a las apuestas al desconectar al “ser” del sentimiento de una continuidad (como la sustitución radical de sus relaciones con los demás en el trabajo y en la familia), así como de una relación íntima consigo mismo. Simultáneamente ofrece, generalmente en forma de consumo material y simbólico, múltiples oportunidades para apostar realizando acciones arriesgadas y sustancialmente emocionales, con el objetivo de poder ya sea levantar una voz de rebelión (inocua, pero intensa),³²⁰ practicar sexo fácil (utilizador de mujer como objeto)³²¹ o un trabajo cómodo en determinados aspectos (aunque siempre físicamente agotador y mal pagado).³²² Cabe agregar que esto no sucede sólo en los obreros, pues también hay empleados en tiendas de lujo y que lucen muy bien vestidos, pero cuyas viviendas son típicas vecindades, donde en vez de grifo y tubería de fierro para la toma de agua, se utiliza una manguera con uno

³²⁰ Como los finiquitos no reclamados de Emmanuel, quien al expresar “me dio vergüenza ir a reclamarlo” pareciera decir con sus palabras algo muy parecido a “No me gusta pedir limosna o que me tengan lastima”.

³²¹ La búsqueda dos veces de una nueva pareja por parte de Emmanuel, tampoco es producto de la casualidad o de una formación puramente personal.

³²² En una expresión que provocó risas, Emmanuel dijo en la entrevista: “En tiempos de frío trabajo en pastelería y en tiempos de calor me voy a la mueblería a barnizar muebles”.

de sus extremos conectado ilegalmente al surtidor de la calle y con el otro tapado por un palo de madera que se quita cada que se utiliza el agua.

Desgraciadamente, el glamoroso y excitante ambiente en que se forman las biografías de los jóvenes involucrados a la cultura del riesgo, tiene un lado oscuro, gris, que hasta los mismos aventureros tratan de negar: el eventual hambre y deterioro de la salud, la temprana deserción escolar,³²³ las viviendas hacinadas, el alcoholismo, la desintegración familiar y hasta el abuso sexual.³²⁴

El contraste entre la precaria condición económica y las ideas del “buen vivir” de miles de mexicanos en lo social y lo material, deberían de ser merecedores de mayores análisis, ya que a partir de tales parámetros es donde los marginados recrean en nuevas formas la manera de hacer frente a sus vulnerabilidades, pero también de acentuarlas. En ello sería de valiosa ayuda una perspectiva teórica, que se mantuviera abierta a detectar tanto los vuelos de escape de la realidad, que terminan por profundizar la miseria, como las explosiones espontáneas de descontento popular, capaces de formar movimientos y transformaciones políticas, tarea en la que es imperioso permanecer cuidadosamente atento entre los puntos medios y extremos de una u otra posición.

Por lo pronto, es conveniente recalcar para nuestra investigación, que la cultura del riesgo se expresa también entre los trabajadores, en formas mucho más atenuadas; Lidia por ejemplo, que tiene un divorcio en su haber, al principio de su curso laboral se comportaba rebelde con sus jefes, pues gustaba de aprender y aplicar diversas mañas para evadir el trabajo intenso o terminarlo más rápido, lo cual le costó el ser despedida de varios empleos. Sin embargo, con el tiempo se fue consolidando como trabajadora estable y confiable, al grado que lleva ya más de 12 años en su actual empleo, donde tiene varias prestaciones.

A diferencia de Emmanuel, Lidia se encauzó, en un momento dado de su vida, en una sucesión de acciones que la condujeron a la posición que actualmente tiene: está de nuevo casada con una pareja con la que se lleva mucho mejor, se ha hecho de su casa propia y puede sostener la comunicación, crianza y educación escolar de sus hijos sin grandes problemas. Las expresiones de inconformidad y

³²³ El hijo mayor de Emmanuel ya no estudia.

³²⁴ No está de más recordar que las condiciones de hacinamiento, pobreza y desinformación (como las que viven una gran cantidad de obreros en sus hogares), favorecen el abuso sexual, al interior de las familias (Lammoglia, E., 1999: 153).

rebeldía de Lidia, si bien eran semejantes a las de Emmanuel en que eran protestas contra la marginación experimentada, tuvieron un resultado diferente en cuanto que le indignaba el trato desigual que recibía en comparación a sus compañeros trabajadores varones, así como ser despedida. Por lo que a partir de un determinado momento de coraje (específicamente, cuando se acababa de separar de su marido y la despidieron de su trabajo en la empresa Precisión, S.A. en un supuesto recorte económico), sus esfuerzos se concentraron más en integrarse a las empresas a las que posteriormente ingresó, lo cual no le fue muy difícil. Además, al interaccionar en varios de sus trabajos con trabajadoras solteras mayores que ella, aprendió a valerse por sí misma como madre soltera durante más de cinco años. Fue sólo hasta hace poco tiempo que se consiguió una nueva pareja.

Aunque la cultura del riesgo se manifestó en Lidia de manera limitada al ámbito laboral y sólo al inicio de su vida como obrera, a diferencia de Emmanuel, hubo un momento en donde dio marcha atrás y dejó de continuar con sus conductas retadoras hacia sus jefes. Evidentemente, le importó más consolidarse como madre soltera, que apostar a jugar los inciertos y riesgosos juegos de fábrica (Burawoy, M., 1982).

Así como hay formas exacerbadas y sutiles de la cultura del riesgo, también se presenta lo contrario; el *conservadurismo*. La consigna de los trabajadores más estables de la muestra ha sido, por muchos años, proteger férreamente el orden de la rutina diaria sin correr ninguna clase de riesgos. En los casos de Roberto y Jorge la total adhesión a la empresa, si bien les ha redituado económicamente, ha terminado por convertirlos en personas pasivas. Se han dedicado a consolidar el rol de proveedores en su casa, pero sobre una base superficial, porque al subordinar su vida personal y familiar a su empleo, acaban distanciándose de su propia familia y hasta de ellos mismos. Estos trabajadores suelen encontrar emoción en actividades mucho más lentas, planeadas y exentas de peligro, como efectuar arreglos a la casa (Roberto), comprar auto nuevo (Jorge), etc., mismas que, de una u otra forma, eleva el status frente a los demás, principalmente los parientes y los vecinos. La lógica de su acción es sobre todo soportar la carga rutinaria de trabajo para poder superarse en lo material, pero al costo de distanciarse de su propia familia nuclear.³²⁵

Podemos constatar esto con claridad en las hijas de Lalo y Roberto, quienes concibieron un hijo mucho antes de lo que esperaban sus padres, es decir, de terminar una carrera profesional. Pero lo que pareciera ser accidental, es en realidad algo sintomático de las familias de los padres proveedores únicos. El papel del padre en el hogar se reduce de manera importante a lo material, desvinculándolo

³²⁵ Aunque no tanto como los jóvenes portadores de una cultura del riesgo.

emocional y enfáticamente de sus propios hijos. En tal circunstancia toda comunicación es aparente, pues ya los hijos conducen sobre cierta línea su vida. Cabe agregar también que en los dos casos mencionados las hijas, aún habiendo concebido a su hijo, siguen esforzándose por continuar sus estudios, lo que indica la fuerza con la que los padres redoblan la presión después de la supuesta traición a las regla básica: yo los mantengo y ustedes estudian.

5. *Las vulnerabilidades de las mujeres trabajadoras inestables en la familia*

Sin duda alguna, los problemas de las madres trabajadoras inestables son muy diferentes al de los varones. En primer lugar, es necesario destacar que debido al fuerte arraigo que tiene el rol de madre como cuidadora de los hijos en el sector social popular mexicano, son muy raros los casos de distanciamiento de la madre con los hijos. Las vulnerabilidades sociales en la familia más comunes de las mujeres trabajadoras inestables, se dan más bien en la relación con su pareja. A partir del momento en que rompe los vínculos con su marido, la madre pasa a ser la proveedora principal, y al tiempo de que inicia un doloroso peregrinar entre varios empleos precarios, se encarga en lo posible de las labores domésticas del hogar y de cuidar a sus hijos.

Así, tres de las cuatro trabajadoras entrevistadas; Lidia, Ma. Alberta y Ma. de la Luz, percibieron la vivencia de la separación de sus parejas como una de las más difíciles en sus vidas, tanto por lo emocional implicado en la ruptura con la pareja como por las consiguientes dificultades económicas y humillaciones a las que se enfrentan en los empleos a los que ingresan. Al ver que solicitan trabajo y no son aceptadas, terminan por ingresar al primer empleo en las que son aceptadas, pero a costa de un gran desgaste físico, bajos salarios y un trato despótico, cuando no indiferente, por parte de los jefes.

En América Latina, la condición de las mujeres solas jefas de hogar ha llegado a ser tan precaria, que hasta el Banco Interamericano de Desarrollo y la Comisión Económica para América Latina, las reconoce ya como un componente importante de la pobreza (BID-CEPAL-PNUD, 1995). La falta de ayuda por parte de la familia de ascendencia —en forma de cuidado de los hijos mientras la madre trabaja o de préstamo de un lugar donde vivir—, exacerba de manera considerable la pobreza de las mujeres en dicha condición. Quizá ello jugó un papel importante para que Ma. de la Luz, desesperada por la precariedad de su situación, aceptara a su marido en su casa después de que éste regresara de los Estados Unidos, ya que hasta ése entonces, Ma. de la Luz estuvo obligada a ausentarse de su hogar para trabajar, dejando el cuidado de sus hijos a cargo de la hija mayor; por ende, con el regreso de su marido Ma. de la Luz pensó que tendría mayor tiempo para estar con sus hijos, lo cual resultó sólo parcialmente cierto, pues en ocasiones su esposo, a causa de su alcoholismo, se ausentaba por varios días de su casa sin proporcionar dinero alguno para los gastos del hogar. Ante ello, necesitada de un horario de trabajo más flexible y cercano a su casa, Ma. de la Luz decidió trabajar lavando ropa ajena y ya no en fábrica.³²⁶

Las repercusiones de que Ma. de la Luz se distanciara de sus hijos durante casi cinco años por motivos de trabajo son grandes. Actualmente con frecuencia discute y pelea

³²⁶ Dicho sea de paso, ganando más dinero, según lo referido por la misma entrevistada.

con sus hijos mayores (aunque ella misma atribuye tales peleas a la mala educación que les ha dado el padre). Sin embargo, no queriendo repetir la experiencia de alejamiento con sus tres hijos más pequeños, procura permanecer lo más cercana posible a éstos últimos.

La experiencia de Ma. de la Luz nos muestra claramente las presiones en las que estuvo sometida en su calidad de inestable laboral, esposa y madre de familia; con tal de brindar una mejor educación a sus hijos al poder estar cerca de ellos, aceptó al esposo de vuelta, pero al ver que en ocasiones éste no cumplía adecuadamente con el rol de proveedor, decidió dedicarse a lavar ropa ajena con horarios más flexibles, en lugar de volver a trabajar en la industria. De esta manera, Luz María encontró la posibilidad de cubrir las eventuales faltas monetarias de su esposo, a la vez de poder atender adecuadamente a sus hijos más pequeños.

Por su parte, hasta el momento de la entrevista, María Alberta tenía ya aproximadamente cinco años que se había divorciado de su marido, y existía muy poca probabilidad de que regresara con él. En ocasiones la familia de ascendencia de su marido (es decir, sus suegros y cuñadas) la han ayudado económicamente, pero de manera limitada. Y aunque en ocasiones cuenta con la ayuda de su hermana para el cuidado de sus hijos, Ma. Alberta atribuye el punto fuerte de su situación económica, laboral y familiar, al hecho de que le posibilitan vivir en el mismo espacio donde trabaja; es decir, combina de manera muy fluida los trabajos de portera, cobradora y ayudante general, con las labores de madre.

A partir de las separaciones de sus respectivas parejas, María de la Luz y María del Carmen, iniciaron diferentes procesos de reacomodos, que después de varios años, culminaron con la localización de un trabajo con la flexibilidad necesaria para poder atender a sus hijos. En la primera la flexibilidad es de horario, mientras que en el segundo es de horario a la vez que funcional, es decir, de tareas.

Lidia, otra trabajadora que tiene un divorcio en su haber, a diferencia de las dos anteriores contó con el apoyo de sus padres tanto en forma de cuidado de los hijos (con edades de 14, 13 y 3 años al momento de la entrevista) como de vivienda. Al momento de la separación de su pareja, se esforzó por continuar como trabajadora

de industria, ésta vez con el objetivo de consolidarse como estable. Hasta el momento de su divorcio, la inestabilidad laboral de Lidia se debía a su actitud rebelde hacia los jefes y las dificultades económicas de las empresas. Pero al encontrarse en situación de madre soltera, se apoyó en sus padres para posteriormente, una vez que se hubo estabilizado en su actual empleo y crecido sus hijos, asumir por completo el rol de madre sola proveedora de hogar. En la actualidad Lidia tiene un nuevo marido, pero sigue proporcionando la parte más importante de la provisión económica del hogar, así como ejerciendo la autoridad principal sobre sus hijos y tomando las decisiones sobre los gastos económicos hogareños más importantes. En la consolidación de Lidia como trabajadora estable y madre proveedora, el apoyo de los padres en vivienda y para cuidar a sus hijos fue crucial.

La otra trabajadora inestable entrevistada, María del Carmen, cuenta con el apoyo de su esposo, quien es el proveedor económico principal de su hogar. Aunque ambos viven en la parte superior de la construcción donde vive su familia de ascendencia (madre y tres hermanos con sus respectivas familias), el apoyo de éstos se limita a préstamos en dinero y comidas a sus hijos, pero sólo de manera muy ocasional. María del Carmen trabaja para apoyar los ingresos de su marido, así como auxiliarlo en los momentos de urgencia económica o desempleo de éste. Ambos se llevan bien, pues no tienen desacuerdos de importancia. Las veces en que ella ha dejado de trabajar han sido cuando desea dedicarse más al hogar y en los momentos en que ha concebido y cuidado a cada uno de sus tres hijos (con 18, 12 y 3 años de edad). Por tanto, Ma. del Carmen trabaja principalmente para consolidar la economía del hogar, pero sólo mientras las exigencias de cuidado de sus hijos y del hogar se lo permitan. No obstante, en general, se puede decir que las relaciones con sus hijos se caracterizan por cierta frialdad e incomunicación, ya que se resisten a aceptar su autoridad; o sea, lleva con ellos una relación posicional, pero ello es resultado más que nada de la socialización temprana en la que creció desde pequeña.

Conclusión

En todas las familias de los trabajadores entrevistados, fueron encontrados puntos centrales de convivencia y de conflicto, que resultan imprescindibles para comprender cómo ocurre la reformulación del rol de jefe proveedor al interior del contexto familiar. Tales puntos señalan los modos y asuntos en torno de los cuales las familias estructuran sus principales convivencias y conflictos cotidianos. Algunos tienen relación directa con la reformulación del rol de jefe proveedor, pero otros no. Y algunos pueden, en determinadas circunstancias, provocar la desintegración o la disolución de la familia nuclear, o bien, propiciar que la convivencia sobreviva en la vida cotidiana de la familia de manera más o menos sistemática un largo o corto tiempo.

En los casos extremos de las familias en donde es muy notable que los conflictos hayan precipitado la desintegración o disolución de la familia nuclear, ello ocurre a nivel de las relaciones conyugales. Aquí habría que distinguir claramente entre por un lado, las familias nucleares con una baja convivencia y frecuentes conflictos entre sus miembros, pero que siguen viviendo juntos, y por el otro lado, las familias ex nucleares, formadas, en el caso de nuestra muestra, por mujeres trabajadoras inestables divorciadas o separadas y viviendo únicamente con sus hijos.³²⁷

En las *familias nucleares diluidas o familias ex nucleares*, no puede afirmarse que la inestabilidad laboral, fue la causa única, ni tampoco la principal, de las separaciones entre los cónyuges. Lo que sí puede decirse es que la inestabilidad, estando presente en los conflictos entre los cónyuges, venía a exacerbar los conflictos y a empeorar el contexto económico y social en que los trabajadores inestables llegan a divorciarse. En efecto, ya sea que dichos conflictos se debieran a infidelidades del marido (Emmanuel) o de la esposa (Ma. Alberta), o a ausencias prolongadas del marido de la trabajadora en su hogar (Ma. De la Luz), la inestabilidad formaba parte constitutiva del contexto general de urgencias económicas y conflictos familiares que culminaron en el divorcio.

Sin embargo, como lo demuestra el caso de Lidia, el divorcio y la inestabilidad no forzosamente son elementos propiciadores de la disolución de las familias nucleares, pues en el caso de esta trabajadora, la inestabilidad fue (y siguió siendo durante un corto tiempo más después de su divorcio), lo que alimentó la autonomía y confianza para sentirse capaz de seguir creciendo como trabajadora, madre, persona y mujer,

³²⁷ En dos de las familias se dio incluso, una oscilación entre el pasar de ser familia nuclear, a ser familia con hijos y madre soltera, para después pasar de nuevo a la condición de familia nuclear. En uno de los casos (en el de María de la Luz), ésta última transición de nuevo hacia la familia nuclear se dio porque el marido regresó y se reconcilió con la trabajadora. Y en el otro caso (el de Lidia), la transición de regreso hacia la familia nuclear, se dio porque conoció una nueva pareja. En otro caso (Emmanuel), el trabajador ha tenido dos divorcios y aún continúa en esa condición. Y una mujer (Ma. Alberta), permanece también aún divorciada después de varios años, viviendo exclusivamente con sus hijos.

incluso cuando era incierto para ella si volvería o no a formar una familia nuclear con otro hombre.³²⁸

En las *familias nucleares desintegradas o en peligro de desintegración*, puede afirmarse que la inestabilidad contribuye a formar el contexto en donde ocurren los conflictos, pero sólo a manera de elemento condicionador, y no elemento directamente causante de la desintegración. Esto es; la inestabilidad por sí misma, no puede conducir a la desintegración o disolución familiar, pues hacen falta elementos más fuertes (p.e. los anteriormente señalados en el caso de las familias ex nucleares), que mientras no se presenten o al menos no existan de manera potencial, la familia, como sistema social, puede absorber, compensar o neutralizar las diversas perturbaciones derivadas de los conflictos (Watzlawick & Bavelas, 1981: 130), incluyendo los conflictos derivados del desdibujamiento del rol de jefe proveedor.

Otro aspecto que vale la pena señalar para las familias desintegradas o en peligro de desintegración, es que el estudio de los hijos adquiere una importancia secundaria, frente a la necesidad de sobrevivir o cubrir el sustento básico para todos los miembros de la familia. En dicho contexto, los hijos son más bien un recurso del que, de ser posible, los padres no dudan en utilizar.

Respecto a las *familias nucleares exentas de la inestabilidad del jefe proveedor*, los principales problemas versan sobre las exigencias de autonomía de los hijos adolescentes, que de manera normal experimentan las familias en la fase de crecimiento. Regularmente tales conflictos no son significativos, y de hecho pueden ser fácilmente neutralizados en las familias de los trabajadores estables, y esto, aun cuando los hijos rompan reglas básicas del rol que les corresponde (p.e. una adolescente embarazada, un hijo que le gusta la vagancia y ya no quiere estudiar, etc.).

Pero no puede decirse que las familias nucleares sean las que tengan el más alto índice de convivencia, lo que por tanto da pie a una crítica de la construcción social trabajador/jefe proveedor, como forma dominante y privilegiada de integración a la sociedad. La causa principal de la degradación del jefe proveedor estable en empleo protegido, es su degradación y reducción de su subjetividad a los aspectos

³²⁸ Mismo que pero finalmente encontró para volver a formar su propia familia nuclear.

instrumentales en el trabajo y en la familia; en el primero, se le impone la monotonía y se le utiliza como un engranaje más de una máquina; y para la familia, su papel de jefe proveedor se reduce al de ser una “maquinita de hacer dinero”. Este es el principal peligro de la construcción social trabajador/jefe proveedor, por supuesto, aparte del peligro de exacerbación de la patriarquía que puede propiciar desigualdades y abusos del jefe proveedor hacia la cónyuge y los hijos.

Y en las familias nucleares de los trabajadores inestables que están *viviendo junto con la familia de ascendencia* (Primitivo, Víctor y Ma. Del Carmen), sucede que los jefes proveedores han logrado compatibilizar su inestabilidad con las relaciones sociales con la familia de ascendencia, a manera de lograr alcanzar un equilibrio en donde la convivencia y los conflictos no fluctúan de manera importante, estado en el que al menos hasta el momento de la entrevista, sus familias han podido sostenerse. Asimismo, en estas familias sí existe una preocupación genuina de los jefes proveedores por que sus hijos continúen sus estudios, y con respecto a que las cónyuges de los inestables trabajen, existen importantes reservas en el sentido de que no tan fácilmente se lo permiten, y cuando los inestables llegan a permitírselo, se aseguran de que ellos no dejen de ser los proveedores principales y de que ellas trabajen sólo por *hobbie*, o como una muestra de tolerancia de ellos por que su esposa se de el “lujo” de un afán de mayor autonomía.

En marcado contraste con lo anterior, los *trabajadores estables en empleos de sobrevivencia que viven con sus familias nucleares* (Marceliano es el único varón en el estrato cuatro), quiéranlo o no lo quieran, las cónyuges prácticamente le pueden arrancar al marido el derecho a obtener su propio salario, que más que ser una situación encubierta como tolerancia del marido hacia un lujo que se quiere dar su esposa, es una cuestión que se plantea claramente como de vida o muerte, o sea, la esposa trabaja para ayudar al marido jefe proveedor principal, dadas las ingentes circunstancias económicas de la familia, donde no queda duda de la elección a hacer entre enfermarse hasta morir o sobrevivir con lo poco obtenido entre ambos cónyuges.

En la gran mayoría de los trabajadores inestables entrevistados la baja convivencia en la familia, representó un problema real y de gran preocupación para los jefes proveedores.³²⁹ En los casos en que la baja convivencia familiar se relacionó

³²⁹ Cabe recordar que el único caso en que se detectó una evidente calidad en la convivencia familiar, fue en la familia de Primitivo, que aventaja en mucho a sus más próximos en este aspecto (Cocoletzi, Eduardo y Tomás).

más directamente con la inestabilidad laboral del jefe padre proveedor,³³⁰ cabe señalar tres tipos de situaciones en las que se desenvuelven las interacciones sociales en la familia.³³¹

1. *Situación conflictiva por carencias y austeridad económica en el hogar.* Para los trabajadores que carecen de los apoyos de la familia de ascendencia (p.e. casa, comida, cuidado de los hijos, etc.), la inestabilidad laboral implica modificaciones importantes a los patrones de consumo, lo cual se expresa sobre todo en forma de incomodidades (p.e. cambio de casa para pagar una renta menor, enfermedad de un miembro de la familia, inmovilidad para no gastar en transporte, alimentación deficiente, entre muchas otras) que en ocasiones son muy difíciles de soportar, a manera de que la familia llega al punto del conflicto con el jefe padre proveedor.

2. *Situación conflictiva por negocio familiar.* Una de las situaciones más comunes es la de quienes después de haber sido expulsados de un empleo protegido, deciden instalar un negocio (generalmente un pequeño comercio) para atenderlo junto con la familia. Esto tiene como efecto sin embargo, que las tensiones y conflictos al interior de la familia persistan o crezcan.

3. *Situación conflictiva por mayor tiempo en casa del proveedor.* Otra situación también recurrente en los expulsados de un empleo protegido, es la de los inestables que, teniendo más tiempo de no trabajo, permanecen en casa e intentan, sin éxito, incorporarse a la dinámica familiar. Esta situación conduce a que en una defensa por defender sus rutinas y hábitos de relación social, la cónyuge o los hijos entren en conflicto con el proveedor, en el esfuerzo de este último por relacionarse de manera distinta con su familia.

4. *Situación conflictiva por aspiración de mayor autonomía de la mujer vía el trabajo inestable fuera de casa.* Como vimos en el caso de Lidia, la conflictividad nacida de esta aspiración puede llevar incluso al divorcio. Y aunque una decisión semejante aleja a la familia del ideal de la construcción social trabajador/jefe proveedor, ello pasa a ser secundario siempre y cuando la inestable tuvo claro que si su ex marido no quiso equilibrar la desigualdad de género imperante en su pasado matrimonio, ella prefería renunciar a la construcción social trabajador/jefe proveedor centrada en el varón, para después trabajar y mantener ella sola a sus hijos, lo cual sin duda alguna, es también una integración alternativa a la sociedad.³³²

³³⁰ Pues hay casos en que la inestabilidad no se relaciona directamente con la baja convivencia, como en el de Emmanuel, cuya familia viene arrastrando una desintegración social desde tiempo atrás.

³³¹ Estas tres formas de interacción social pueden combinarse en grados diversos, aunque en los casos analizados encontramos una intencionalidad explícita de los padres proveedores por privilegiar a una de ellas por sobre las otras dos.

³³² Lidia tenía incierto si podría después compartir junto con un varón el rol de proveedor al volverse a casar, lo que efectivamente ocurrió tiempo después.

Tales situaciones son propias de los trabajadores que, en el esfuerzo por repeler las repercusiones negativas de la inestabilidad laboral, toman medidas que afectan a su familia nuclear y dan ocasión a conflictos en la misma.

En contraste, los trabajadores inestables que están acostumbrados a recurrir a diversos apoyos de su familia de ascendencia (o la de su pareja), para amortiguar las repercusiones económicas negativas de la inestabilidad laboral sobre su familia nuclear, los roles y las interacciones entre los miembros de ésta última son mucho más estables y, por ende, dan lugar a menos tensiones y conflictos, sobre todo si los hijos son pequeños y los cónyuges asumen por completo la responsabilidad de su rol (de jefe proveedor económico para el varón y de ama de casa para la mujer) sin cuestionarlos.

En general, se podría decir que la baja convivencia familiar se debe esencialmente a las transformaciones en las relaciones sociales a que dan lugar las acciones tomadas por el jefe proveedor, ante los problemas económicos derivados de su inestabilidad laboral. Sin embargo, es necesario recalcar la importancia de las percepciones que tiene el inestable de su situación, –justamente antes de emprender las acciones que considera convenientes–, ya que la formulación de sus problemáticas pueden ser más o menos conscientes, o más o menos compulsivas. En este sentido, los trabajadores que atraviesan por cualquiera de las tres situaciones de familia/trabajo antes mencionadas, se ven envueltos en una espiral de acciones desesperadas, y por tanto que les perjudican más,³³³ a partir del momento en que advierten las formidables dificultades de realizar los propósitos³³⁴ que se establecieron inicialmente al verse implicados en la inestabilidad laboral. En efecto, en dichos momentos obra en ellos la influencia de las percepciones socialmente formadas durante varios años, y de aquí lo difícil que

³³³ En el sentido de doble vínculo al que alude Norbert Elias en su libro *Compromiso y distanciamiento* (1990), en el cual como ilustración, remite a una historia de dos ocupantes de una balsa que se ven en peligro de ser tragados por un remolino, pero uno mantiene la calma y tiene la capacidad para pensar fríamente cómo salvarse, y lo logra, mientras el otro se desespera, ofusca y naufraga.

³³⁴ Específicamente, la austeridad económica en la familia, la instalación de un negocio, la integración a la familia, los cuales conllevan la transformación de la relaciones social con los hijos y/o la esposa, y hasta de la vida misma de éstos, como cuando, relativamente presionados o alentados por el jefe proveedor, ingresan al mercado de trabajo para contribuir con su salario, a la economía del hogar.

resulta transformarlas por percepciones más realistas acerca de las posibles alternativas y sus respectivas dificultades, para el mejoramiento simultáneo de la economía y convivencia familiar.³³⁵

El hecho de no poder dar una solución aceptable a las problemáticas de la inestabilidad que afectan a sus familias –tanto las económicas como las de convivencia familiar–, va formando en estos trabajadores una sensación de fracaso, culpa y baja autoestima, pero al mismo tiempo una actitud de paciencia y espera atenta a nuevas oportunidades, que a largo plazo puede rendir frutos.³³⁶

Frente a las tres situaciones aludidas, existe también la alternativa de que el inestable recargue exclusivamente sobre sí, la responsabilidad de reestablecer el nivel de ingresos económicos de su familia al nivel de antes. Pero la toma de tal opción repercute en un serio desgaste físico, y con mayor frecuencia, en una posterior reorientación de las acciones a cualquiera de las situaciones señaladas.³³⁷

Por otra parte, aludiendo a los trabajadores que aceptan la inestabilidad laboral, entre los casos estudiados hubieron también familias en las que la relación entre la inestabilidad del jefe proveedor y la baja convivencia en la familia nuclear debía interpretarse no en función de una causalidad de lo primero sobre lo segundo (con sus correspondientes percepciones mediando), sino como dos componentes de una sola dinámica. Para lo cual identificamos las situaciones siguientes:

1. *La situación de retroalimentación mutua entre la desintegración familiar y la inestabilidad del jefe proveedor.* En esta situación, la inestabilidad del jefe proveedor no es más que una de las múltiples manifestaciones del individualismo que impera en su familia, en el sentido de que cada uno de sus miembros estructura sus activida-

³³⁵ Lo más común es que las familias que se ven involucradas en problemas económicos y de convivencia derivados de la inestabilidad de su proveedor, experimenten una transición dura y no suave, regulada ésta última por una reflexión serena de las alternativas de acción posibles y por expectativas realistas. No obstante, la reflexión sobre las posibles alternativas que tienen dichas familias a su alcance, no debe de conducir a subestimar la importancia de los factores macro estructurales, especialmente, la precariedad generalizada de los salarios tanto en el sector manufacturero como en el de servicios en la ZMCM y los límites para la transformación de las relaciones sociales familiares, como por ejemplo, que los hijos dejen de estudiar y trabajen.

³³⁶ Cabe mencionar los casos de Eduardo y Alejandro, quienes después de más de cinco años de enfrentar los problemas laborales y familiares de la inestabilidad, logran insertarse en un empleo estable (pero no protegido en el sentido de existencias de escalafones ascendentes y otros incentivos económicos significativos) en el sector servicios.

³³⁷ Ver por ejemplo, el caso de Alejandro, quien no soportó el duro trabajo físico al que se vio obligado para poder conservar el derecho al IMSS, debido a que su esposa estaba embarazada. En cuanto nació la niña, de inmediato renunció y días después buscó otro empleo.

des cotidianas de manera altamente separada del resto, o visto de otra manera, existen muy pocas obligaciones de cada miembro para con el grupo familiar. Así, por ejemplo, en el caso de Emmanuel la única obligación que siente el padre es la provisión económica del hogar, (y la madre los quehaceres más básicos de la casa). En este caso concreto, el individualismo del proveedor se manifiesta en que prefiere “hacer vida” y no “ganarse la vida” en sus distintos empleos en los que deambula y con sus amigos vecinos, más que al interior de su familia

2. *La situación de las trabajadoras inestables, que asumen parcial o totalmente el rol de jefas proveedoras, ante la ausencia o irresponsabilidad del marido.* Aquí la baja convivencia familiar resulta de las siguientes acciones a) los constantes abandonos temporales del marido/padre, b) las peleas entre los cónyuges, que tienden a transmitirse y hacerse hábitos también en los hijos, c) el relativo abandono de los hijos en que incurre la madre (a veces hasta voluntariamente) cada vez que decide trabajar por una temporada.³³⁸

Finalmente, vale la pena destacar que aunque la inestabilidad no es causa directa de los conflictos en la familia, tiende no obstante a exacerbar las dificultades que existen para el mejoramiento de las relaciones de convivencia familiar en condiciones de creciente pobreza, lo que contradice la tan cacareada “solidaridad en las familias de los sectores populares” para hacer frente a la crisis, que a tantos usos ideológicos últimamente se ha prestado.

Para conocer a fondo y construir alternativas a la incapacidad de las familias para conciliar su situación de pobreza con una convivencia de calidad, en medio de una sociedad que promueve en estos sectores mayoritarios las insatisfacciones de un consumismo defectuoso (Bauman, 2003), hace falta una imaginación que trascienda al estudio de las familias mismas como grupos pequeños, para enmarcarlas en grandes proyectos alternativos de sociedad, que sean capaces de contemplar una reconstrucción del tejido social y las instituciones de la sociedad (que no del Estado), a través de alianzas flexibles entre diversos grupos, en los cuales la familia es uno más y en que el Estado envuelto en sus propias contradicciones, no sea un problema imputable a dichos grupos (Wallerstein, 1998) o individuos (Beck, 1998). Necesariamente, el dar un paso más allá de esto, el imaginar las formas específicas que asumirá la familia (o sus alternativas) en una sociedad más convivial y menos atravesada por el instrumentalismo o el consumismo, implica una cerradura que los utopistas del siglo XXI deberán estar dispuestos a concretar (Unger, 1987a, 1987b, cit. en Harvey, 2003).

³³⁸ En el caso de la familia de María de la Luz, que padece de un considerable deterioro en las relaciones de convivencia, se encuentran presentes estos tres tipos de acción. En cambio, en las familias de Marceliano, Lilia y Ma. Alberta, está presente sólo el tercer tipo de acción.

Conclusiones Generales

Conclusiones Generales

En la introducción de la presente tesis, se mencionó que entre la inestabilidad laboral y el individualismo, existe una afinidad tendiente a socavar la integración socioeconómica progresiva de los trabajadores a la sociedad. Esta aseveración, actualmente respaldada en general por varios sociólogos (Baumman, 2001, Castel, 1997 Sennett, 2002), adquiere peculiares características a la luz de los análisis de los trabajadores de nuestra muestra.

A lo largo de los anteriores sucesivos capítulos, hemos examinado diferentes aspectos de las situaciones de la inestabilidad laboral vividas por los trabajadores de industria; comenzando por su contextualización a nivel nacional y regional del noreste de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM), y después, examinando las reformulaciones de que son objeto los salarios, los roles de trabajador, de jefe proveedor, y la sociabilidad en el trabajo y en la familia.

Al analizar los modos como los trabajadores enfrentan las situaciones de inestabilidad, lo primero que resalta es la variedad de elementos que intervienen en sus contextos y en las percepciones/acciones que despliegan en la familia y en el trabajo, lo que es prueba no sólo de la existencia de procesos de individualización crecientes ante el debilitamiento de construcciones sociales de mesonivel, como lo es la construcción social trabajador/jefe proveedor, sino también de la heterogeneidad de situaciones de trabajo y de integración/exclusión que les acompaña, todo lo cual plantea a los individuos mayores exigencias (y por lo tanto, también mayores dificultades) para imprimir en sus acciones un componente de creatividad, en la tarea de dar satisfacción a sus necesidades, entendidas como derechos (Krischke, 1989).

En este sentido, el grado en que los trabajadores puedan romper con determinadas inercias en los arreglos sociales en los que están inmersos y en sus acciones, resulta fundamental para que puedan tener un mayor control en la producción de sus propias situaciones, y específicamente, en la asunción de la posición que irán a tomar con respecto a la construcción social trabajador/jefe proveedor u otros ordenes sociales alternativos.

La construcción social trabajador/jefe proveedor (CSTJP) juega un papel fundamental en las percepciones y acciones de aceptación/rechazo de la inestabilidad laboral por parte de los trabajadores inestables estudiados, por lo que el conocimiento sobre la forma en que se involucran y relacionan con la misma, tanto en el pasado como en sus aspiraciones futuras, sirve para explicar sus posiciones ante la inestabilidad laboral.

Así, las reflexiones teóricas de la segunda parte de la tesis, sirvieron para identificar y estudiar con detalle las diferentes acciones que los trabajadores emprenden, con relación a los diversos aspectos de la inestabilidad y la CSTJP. Especialmente, las inda-

gaciones empíricas estuvieron orientadas por el supuesto teórico de que las posiciones de aceptación/rechazo ante la inestabilidad laboral (asumidas por los trabajadores de la muestra al momento de realizar las entrevistas), están fuertemente formadas no sólo por las características sociodemográficas (específicamente, edad, sexo, estrato obrero y etapa de familia nuclear) y por los acontecimientos vitales en la familia y el trabajo que vivieron en el pasado, sino también por la forma como dichas posiciones se proyectan hacia el futuro en forma de percepciones de un orden social deseable que bien puede ser la construcción social trabajador/jefe proveedor, pero también pueden estar siendo orientadas, arregladas y actualizadas con referencia a otras construcciones sociales alternativas, entre las que en los análisis empíricos destacaron de manera especial en nuestros entrevistados: el inestable viviendo y siendo apoyado por su familia de ascendencia, y la trabajadora madre soltera con hijos.

En general, los trabajadores entrevistados, suelen orientar fuertemente sus acciones con arreglo a la realización más plena de la CSTJP, cuando se encuentran ante los diferentes dilemas que la inestabilidad laboral les plantea. Es decir, la posición predominante en ellos ante la CSTJP, es la de defender la permanencia de ésta, lo que tiene un relativo éxito en algunos aspectos, pero en otros fracasan, o se les dificulta de especial manera continuar sosteniendo tal defensa.

En los tres diferentes estratos/figura de trabajadores inestables (es decir, los expulsados del empleo protegido, los acostumbrados a la inestabilidad y los de sobrevivencia), las resistencias ante el debilitamiento de la CSTJP se expresa en los siguientes procesos.

En los *trabajadores expulsados del empleo protegido*, a su vez pertenecientes al *segundo estrato*, las resistencias a que la CSTJP se debilite (y por ende, también las resistencias a que la estabilidad en el empleo se socave), son las más exacerbadas, más no las más eficaces. El acendrado rechazo de este grupo de trabajadores a la inestabilidad laboral, se explica principalmente por el empleo protegido estable que perdieron en el pasado.

Durante el tiempo en que ocuparon dicho empleo protegido (generalmente más de cinco años), pudieron consolidar su rol de jefes proveedores de su familia nuclear, gracias a que sus ingresos salariales vía los ascensos de escalafón o categoría en el trabajo industrial, eran constantemente ascendentes (en algunos casos, incluso por arriba de la inflación, ya que algunas de las empresas trasnacionales para las

que trabajaban, ligaban los ascensos salariales a su situación económica en el plano internacional), lo cual permitió que pudieran realizar la independencia de su familia nuclear con respecto a la(s) familia(s) de ascendencia (expresada en la máxima cultural de “el casado casa quiere”), específicamente, emanciparse económicamente de los padres o suegros.

Igualmente, en el lapso de tiempo de ocupación del empleo protegido, dichos trabajadores fueron consolidando paulatinamente su rol de trabajadores a través de la obtención de un sentido de status, un orgullo en el trabajo y la elevación de sus calificaciones, rol cuyo desempeño competente les pudo brindar poder y/o reconocimiento social en el ámbito laboral, sea porque asumieron posiciones de mando y responsabilidad, o sea porque mejoraron sus calificaciones técnicas y sociales.

En suma, los trabajadores expulsados del empleo protegido, rechazan terminantemente la inestabilidad laboral, porque los excluye de las riquezas y reconocimientos sociales que representa la CSTJP. Tal exclusión se explica por el progresivo pero seguro aislamiento, en que se fueron encerrando cuando ocupaban el empleo protegido.³³⁹ En especial, la constitución del conjunto de arreglos sociales (expresados en la CSTJP) que estos trabajadores tenían establecidos en la familia y el trabajo, fue desconectándose a través de varios años, de las relaciones sociales y económicas existentes por un lado, en la esfera más amplia del mercado de trabajo, y por el otro lado, en la familia de ascendencia. Veamos a continuación en qué consisten cada uno de éstos dos procesos de aislamiento y exclusión. Primero la esfera laboral, y después la esfera de la familia.

Demasiado concentrados en ascender de categoría y salarios al interior de las empresas que les dio cobijo en un empleo estable, dichos trabajadores se desentendieron de su entorno laboral más amplio, constituido por los mercados externos de trabajo, y que también trasciende a las empresas para las que trabajan. Por esta razón, es que en la tesis se destacó la importancia de las habilidades y conocimientos prácticos que los trabajadores tienen, de las estructuras socioeconómicas de los mercados de trabajo que rodean a los empleos que ocupan,³⁴⁰ ya que la *información del mercado de trabajo*, vista desde el punto de vista de los procesos de individualización, constituye uno de los dos principales recursos con que los inestables estudiados cuentan para resistir los efectos negativos de la inestabilidad laboral.

Resulta en este sentido, significativo que los expulsados del empleo protegido, hayan algunos de ellos, perdido su empleo protegido durante la crisis económica de 1994,

³³⁹ Desde ésta perspectiva, y por las razones que veremos a continuación, entonces podríamos aseverar que el empleo protegido, en contextos de crisis económica, más que devenir en empleos de refugio ante la mayor competencia de otros trabajadores por ocuparlos, se convierten en canalizadores hacia trampas de pobreza.

³⁴⁰ Habilidades y conocimientos que también les facilitará desplegar acciones de resistencia ante las tendencias precarizadoras del trabajo en la región objeto de estudio.

año en que las crisis anteriores (de 1982, 1987 y otras menores que acontecieron después) habían ya de por sí acentuado la competencia entre los trabajadores en el mercado de trabajo, a manera de hacer mucho más difícil para estos trabajadores, el poder volver a acceder a un empleo protegido después de haber sido expulsados del que hizo posible que se aproximaran más a la CSTJP.

El desastre que experimentó la generación a que pertenecen estos trabajadores a raíz de su expulsión del empleo estable protegido, no estaba de manera alguna suficientemente anunciado. Incluso, se podría afirmar que la expoliación de que fueron objeto ellos, así como los trabajadores que vieron descender sus salarios y niveles de vida en los años noventa, (expresada claramente no sólo en la ampliación de la desigualdad de los salarios en la industria, sino también en las enormes ganancias de los especuladores financieros), tuvo éxito en gran medida, precisamente por su incapacidad para advertir con cierta anticipación y claridad, las repercusiones de los fuertes cambios económicos en la industria, así como por el estado de fragmentación de las luchas obreras arrastrado ya desde los años ochenta.

Dado que el aislamiento de su entorno laboral, se llevó a cabo de manera lenta durante varios años, el despido del empleo protegido y la posterior caída en la inestabilidad y precariedad laboral, tienden a ser vistos de manera fatalista, cuando en realidad desde inicios de la década de los ochenta se anunciaban ya importantes procesos de desindustrialización y reestructuración productiva en la ZMCM.

Pero el aislamiento de los expulsados del empleo protegido, que persistió tanto en el tiempo en que ocuparon dichos empleos como cuando devinieron en inestables, no sólo se dio a nivel de los mercados de trabajo de su entorno, sino también a nivel de sus familias, particularmente, en la forma en que se fueron separando respecto de su *familia de ascendencia y sus apoyos*, para formar su propia familia nuclear. Por supuesto, ello es consecuencia de precisamente de que sus acciones hayan seguido el ideal propio de la CSTJP, consistente en emanciparse de la familia de ascendencia para pasar a formar su propia familia nuclear, proceso posibilitado por la expansión del empleo capitalista y la movilidad urbana (Harris, 1986: 269).

En efecto, al contar con un ingreso salarial ascendente, estos trabajadores pueden adquirir su casa propia al tiempo de prescindir de los apoyos de la familia de ascendencia, consolidando así el rol de jefes proveedores, en medio de un arreglo social en su familia nuclear, consistente en que los hijos, quienes están en etapa de crecimiento, deben dedicarse a los estudios y la cónyuge (cuando el inestable es varón), al cuidado de éstos y a las labores del hogar.

Si entre las principales redes sociales que los trabajadores tienen para poder amortiguar con relativo éxito los inconvenientes de la inestabilidad y el empleo precario, se encuentran en primer lugar las de las familias de ascendencia, y en segundo lugar las de los vecinos y los compañeros de trabajo, está claro que los expulsados del empleo protegido y sus familias nucleares, sufren con mayor intensidad las secuelas de la inestabilidad, precisamente porque carecen de los apoyos de las dos redes mencionadas de amigos/vecinos y familia de ascendencia. Carencia cuyos origen se anunciaba ya desde el momento en que comenzaron a depositar sus expectativas de mayor integración a la sociedad, a través de, por un lado, la ocupación de un empleo protegido en una gran empresa próspera y por el otro lado, en la constitución de su familia nuclear con residencia propia, es decir, al intentar realizar de manera más plena la construcción social trabajador/jefe proveedor, pero concebida como un sistema rígido, y no como una construcción al fin y al cabo contingente, con articulaciones que pueden ser móviles, y por tanto, abierta a la transformación.

Los *trabajadores acostumbrados a la inestabilidad*, aunque son de un estrato inferior, cuentan precisamente con los recursos que los expulsados del empleo protegido carecen: la información del mercado de trabajo y los apoyos de la familia de ascendencia. Sin embargo, pese a desear también orientar sus acciones de acuerdo a la CSTJP, (aunque de manera más débil en comparación con los expulsados del empleo protegido), no han podido realizarla porque rara vez han ocupado un empleo protegido, y cuando ello ha ocurrido, ha sido sólo por un breve tiempo. Asimismo, nunca han llegado a adquirir casa propia ni a independizarse de su familia de ascendencia

Si bien el hecho de que los trabajadores acostumbrados a la inestabilidad cuenten con información del mercado de trabajo y apoyos de su familia de ascendencia, los coloca en una mejor situación frente a la inestabilidad laboral, en comparación con los expulsados del empleo protegido, ello no significa que puedan alcanzar el nivel de vida o aproximarse a la CSTJP, tanto como alguna vez lo hicieron éstos segundos, o como los trabajadores en empleo protegido estable del primer estrato. O sea, los trabajadores acostumbrados a la inestabilidad, por mucho que se

movilicen en el mercado de trabajo y recurran a sus recursos, les resulta muy difícil lograr ascender de estrato.

Los trabajadores acostumbrados a la inestabilidad, desde el momento en que son capaces de vivir en la inestabilidad entre varios empleos precarios (porque saben conciliar las ayudas de la familia de ascendencia con las urgencias que se derivan de su situación laboral), reproducen la situación de desventaja en que se encuentran, e inclusive, corren el riesgo de caer al cuarto estrato, o uno más bajo, toda vez que ante las crisis económicas y la ampliación de la desigualdad socioeconómica en México (Pacheco, 2004; Rojas, 2002), los recursos de las familias extensas se están actualmente agotando, como bien lo ha señalado ya estudios al respecto (González de la Rocha, 1999).

En efecto, aunque los trabajadores acostumbrados a la inestabilidad, se mantengan constantemente activos negociando sus entradas y salidas de empleo en el mercado de trabajo, así como negociando las relaciones de reciprocidad con sus familias de ascendencia, ello sucede al interior de una lógica de acción en la familia y el trabajo, en la que existe una inercia que tiende a mantener a tales trabajadores y a sus familias en una movilidad esencialmente horizontal en los estratos a que pertenecen (el dos y el tres), evitando constantemente caer en el estrato obrero más bajo, o sea a nivel de la sobrevivencia, gracias a sus conocimientos sobre las estructuras socioeconómicas de mercados con trabajadores altamente móviles en la región noreste de la ZMCM, y gracias a los arreglos laborales familiares que establecen y renuevan. Pero tampoco pueden fácilmente, por más que se esfuercen, alcanzar el estrato obrero más alto o uno superior, pues cuando lo intentan, les puede llevar varios años de fracasos, corriendo así el peligro de rebasar la edad productiva máxima (de 35 a 40 años), que generalmente piden como requisito indispensable los empleadores en la industria.

Por su parte, *los trabajadores en sobrevivencia*, también rechazan la inestabilidad laboral, pero de manera completamente diferente a las dos figuras de trabajadores anteriormente vistas. En los trabajadores en sobrevivencia, existió una clara diferenciación entre por un lado, el varón altamente inestable en el sentido de entrar y salir de varios empleos, pero altamente estable en un solo oficio y en el flujo de su salario. Y por el otro lado, las mujeres inestables que combinan el cuidado de los hijos y las labores del hogar con su trabajo.

Los trabajadores en sobrevivencia, se diferencian de los inestables de estratos más altos, es que sus acciones son eficaces para poder ocupar un oficio de manera estable. Sin embargo, su salario y condiciones de trabajo (éstas últimas caracterizadas por no tener prestación alguna, sin seguro médico, fuerte esfuerzo

físico, presencia importante de riesgos de trabajo), son las más precarias de la industria en la región analizada, y no alcanzan a cubrir suficientemente sus necesidades más básicas como alimentación, vestido, salud, etc.

La principal *reformulación que experimenta el rol de jefe proveedor de familia* en la relación con los hijos, se refiere a si éstos trabajan o no, y quienes la vivieron de manera más notable fueron los trabajadores expulsados del empleo protegido. Específicamente, tales trabajadores experimentan con intensidad el dilema acerca de si sus hijos trabajan, se dedican sólo a estudiar o hacen ambas cosas a la vez. A este respecto, de entre los diferentes estratos/figura, destacan dos diferentes decisiones de los trabajadores expulsados del empleo protegido: los que optaron por poner a sus hijos a trabajar (sin que ello signifique abandonar los estudios), y los que no quisieron por ningún motivo que trabajaran.

Los primeros justificaron su acción diciendo que el trabajo los hará más responsables o que es conveniente porque de esa manera sus hijos comenzarán a “conocer mejor desde chicos el mundo”. Sin embargo, sienten cierta culpabilidad por los eventuales reclamos de que son objeto por parte de sus hijos por dicha imposición y/o por lo hueco que suenan tales justificaciones ante la gran posibilidad u obviedad de que la verdadera causa de fondo sea la situación de inestabilidad del proveedor, que deriva en urgencia económica, y que impele al padre a poner a su(s) hijo(s) a trabajar.

Por su parte, los que se opusieron terminantemente a que sus hijos trabajaran, esgrimieron como principal argumento, que ello los distraería de sus estudios y sus calificaciones escolares bajarían, lo que en buena medida, expresa que estos trabajadores se ven de manera contrafáctica, (es decir, al reflexionar: “si mis hijos estudiaran y trabajaran al mismo tiempo, sus calificaciones bajarían”), reflejados en sus hijos en cuanto al incremento excesivo de la carga de responsabilidades que les corresponde; se tiene una clara conciencia de lo que en términos de Hage, (1992: 9), sería, un “prendimiento de rol”, por lo que en lugar de trasladar responsabilidades a los hijos (lo que en el fondo significa cargar en sus hijos los costos de su inestabilidad), deciden seguir continuando como proveedores únicos. No obstante, para estos trabajadores es claro que dicha carga es experimentada como excesiva y no pocas veces desesperante.

En suma, los trabajadores que experimentaron una mayor modificación de su rol de proveedores en el aspecto de las relaciones con sus hijos, en forma de si estudian o trabajan, que fueron los expulsados de un empleo protegido, ya sea que acepten o no que sus hijos trabajen y estudien a la vez, cualquier decisión que tomen ante tal situación, de todas formas les representará inevitablemente un costo;

si aceptan, experimentarían culpabilidad, y si no aceptan experimentarían en carne propia el prendimiento de rol.

En los demás estratos, este dilema no resultó ser de mucha importancia; en el estrato más alto, el de los estables en empleos protegidos, prácticamente no hay obstáculo para que sus hijos sigan estudiando, sino eventuales acciones de los hijos consideradas por sus padres como “traiciones” a sus expectativas de que sus hijos se realicen en una carrera o con un mejor desempeño escolar; en el estrato de los trabajadores acostumbrados a la inestabilidad, los problemas económicos derivados de la inestabilidad tampoco son tan grandes como para que los hijos trabajen; y en los inestables en sobrevivencia, es a todas luces evidente que los padres tienen que realizar extraordinarios esfuerzos por lograr que sus hijos continúen sus estudios.

En cuanto a la *reformulación del rol de proveedor en las reglas de acción con respecto a si la esposa del proveedor trabaja o no*, en todos los estratos/figura fue claro que existe una fuerte oposición a que la esposa trabaje. Esencialmente, resultó notable que los jefes proveedores varones que trabajan de manera inestable, a diferencia de lo que sucede con las decisiones con respecto a si sus hijos trabajan o no, el que su esposa no trabaje, no repercute de ningún modo en el sentimiento de que se carga con costo alguno por la continuación de tal hecho.

Por su parte, en casi todos los casos en que la esposa trabaja, lo hacen sólo de manera residual, es decir, sólo para apoyar de manera pequeña al marido en los ingresos económicos del hogar, o como distracción. La única excepción que cabría hacer, es nuevamente, la de Marceliano, cuya esposa, ante recurrentes momentos de urgencia económica, un día prácticamente le arrebató el rol de jefe proveedor *de facto*, quedando el rol de jefe proveedor de Marceliano de manera más bien virtual (por mucho que la esposa de Marceliano y los hijos digan que él es el jefe proveedor), pues ella tiene mayores ingresos que su marido con lo que obtiene lavando ropa ajena.

En lo que se refiere a las *transformaciones en el rol de proveedor generadas a partir del hecho de contar con un mayor tiempo disponible* durante los momentos de desempleo, nuevamente, los expulsados del empleo protegido son quienes experimentaron mayores tensiones y conflictos por tal hecho. Al igual que sucede con la alternativa de si sus hijos trabajan o no, en la decisión de si dedican la mayor parte de dicho tiempo permaneciendo en casa (haciendo arreglos a la casa o procurando convivir con los hijos) o saliendo fuera de ella a buscar un empleo, de todas formas, cualquiera de tales opciones ineludibles implican sus propios costos, ya que el hecho de procurar convivir o retomar el rol de padre con sus hijos

un mayor tiempo, repercute en una alteración de las actividades rutinarias de éstos que conlleva conflictos, mientras que salir a buscar un empleo, implica necesariamente costos de transacción (transporte, periódicos, favores de amigos, etc.) para poder encontrar e insertarse a los mismos, para no hablar de la necesidad de ocultarse por la vergüenza de estar desempleado.

Los demás trabajadores no tienen gran problema con los lapsos de desempleo, ya que aparte de contar con diversos apoyos de la familia de ascendencia, pueden dedicarlo a convivir con los hermanos, o sencillamente a permanecer en casa ociosamente sin ser criticado, ya que toda su familia sabe que ello sólo es por algunos pocos días o máximo tres semanas, y no de manera tan incierta y desesperante como les sucede a los expulsados del empleo protegido.

Por su parte, al igual que los trabajadores del segundo estrato (es decir, que los expulsados del empleo protegido), los varones y mujeres trabajadoras en sobrevivencia carecen de apoyos de su familia de ascendencia porque que ésta ya no vive, se encuentra en iguales o peores condiciones que ellos, o porque el estado de acentuada desintegración social en que vivía ésta en el pasado, ocasionó que estos trabajadores rompieran todo lazo y comunicación con su familia de ascendencia.

Cabe resaltar que los arreglos sociales de familia/trabajo en los acostumbrados a la inestabilidad y los de sobrevivencia, muestran que dichos trabajadores viven *de facto* de manera alejada de la construcción social trabajador/jefe proveedor. Como podremos ver a continuación.

En cuanto al trabajo, a lo largo de la tesis se argumentó que *el rol de trabajador* (constituido por los componentes de cultivo de la calificación, el orgullo en el trabajo y el status), se caracterizan por ser aspiraciones propias de todos los seres humanos, y por ello, antropológicas y siempre presentes de una u otra manera en todo trabajador. Sin embargo, para unos inestables existen mayores oportunidades para consolidar su rol de trabajadores que para otros. Así, de acuerdo a los datos analizados en los capítulos seis y siete de la tesis, los principales impedimentos que tienen los inestables para poder realizar más plenamente cada uno de los componentes del rol de trabajador, son: primero, la presencia de una imperiosa necesidad por mantenerse en el nivel de sobrevivencia, y segundo, la omisión o negligencia, de parte de los empleadores, por promover en las fábricas la capacitación y motivación de los trabajadores.

En cuanto a la familia, los trabajadores acostumbrados a la inestabilidad residen con su familia de ascendencia inclusive cuando todos reconocen que lo idóneo sería contar con su propia casa e independencia, mientras que los trabajadores en

sobrevivencia, desempeñan el rol de proveedor de dos maneras diferenciadas según el sexo; los varones, como jefes proveedores deficientes, y las mujeres, como madres solteras jefas de hogar que no pierden la esperanza de formar una familia nuclear en el futuro. Debido a lo anterior, y a que sus problemas económicos son apremiantes, estos trabajadores (es decir, los acostumbrados a la inestabilidad y los de sobrevivencia) tienden a percibir la CSTJP como algo difícilmente realizable o totalmente fuera de su alcance.

Más en general, en los tres estratos/figura de trabajadores inestables (es decir, en los trabajadores expulsados del empleo protegido, en los acostumbrados a la inestabilidad, y los que se encuentran en sobrevivencia), los aislamientos en sus respectivas lógicas sociales, son indicativos de dos rigideces principales; ubicada una a nivel socioeconómico y la otra a nivel sociocultural.

En lo **socioeconómico**, los datos del sexto y séptimo capítulos de la tesis, evidenciaron la importancia de la movilidad espacial del trabajador. Así, cuando la movilidad espacial en un empleo o entre diferentes empleos, es escasa o nula, además de que reduce la información del trabajador sobre el estado de las empresas y los diferentes empleos en éstas existentes, disminuyen también sus redes sociales con amigos y compañeros de trabajo, lo que repercute tanto en los probables apoyos que pudiera obtener en momentos de urgencia, como en sus probabilidades de lograr un status, cultivar sus calificaciones técnicas y la calidad de su vida laboral. Pero cuando sucede lo inverso, es decir, la movilidad espacial del trabajador es amplia,³⁴¹ se multiplican los resquicios desde los cuales los trabajadores pueden no sólo resistir mejor las ofensivas del capital, sino también aprovechar las diversas oportunidades de fortalecer su salario y su rol de trabajadores.

El grado de movilidad espacial que puede alcanzar un trabajador, se presenta así como una variable de primer importancia en la capacidad de los trabajadores para resistir las nuevas condiciones capitalistas de acumulación (Baumann, 2001; Harvey, 2000).

³⁴¹ Y es de llamar la atención de que la movilidad espacial es relativamente independiente del grado de inestabilidad laboral, ya que el ser estable no necesariamente significa estar confinado o imposibilitado de desplazarse por los varios departamentos de una empresa, o entre varias sucursales o lugares conectados con la empresa matriz que brinda el empleo. Por el contrario (pero también puede ser relativo), el ser inestable implica necesariamente desplazarse entre varios lugares donde se ubican diferentes empleos, y dicho desplazamiento puede variar considerablemente de un trabajador a otro, desde buscar en la misma colonia, hasta en el área más amplia de la región noreste de la ZMCM, o incluso, al conjunto de ésta u otras zonas urbanas de la región del país.

El grado de movilidad espacial, más que depender de las capacidades o gustos individuales del trabajador, depende crucialmente del contexto y estructuras sociomateriales en que realiza su trabajo, que pueden tender desde reducir la movilidad espacial del trabajador al extremo de orillarlos a un confinamiento desesperante, hasta ampliarla considerablemente incluso a nivel internacional.

Por su parte, en lo **sociocultural**, que tiene que ver con las percepciones sociales, las rigideces de los inestables versan en su capacidad para concebir ya sea la construcción social trabajador/jefe proveedor, o ya sea sus dos principales alternativas en la tesis identificadas (es decir, por un lado, la alternativa de la inestabilidad laboral combinada con la residencia y relaciones de reciprocidad con la familia de ascendencia, y por el otro lado, para el caso de las mujeres trabajadoras, la inestabilidad de las madres solteras), como construcciones sociales contingentes y abiertas al cambio.

El que los inestables influyan en la constitución y dirección que toman sus propias circunstancias a través del tiempo, implica romper y/o cambiar diversos arreglos sociales que a través de varios años ha construido en la familia y el trabajo. O sea, que las acciones vueltas inercias, es decir, los hábitos y prácticas, a través de su ejercicio recurrente cotidiano, salgan de su cauce no por un acto reactivo ante algún suceso accidental (lo que ocurre frecuentemente en los expulsados del empleo protegido y en los de sobrevivencia), o por acciones cargadas de un voluntarismo que trata de romper con una tendencia estructural consolidada (en el caso de los acostumbrados a la inestabilidad), sino por una acción relativamente conciente de su posición en el contexto en que es emprendida, en la aspiración por integrarse mejor a la sociedad, sea o no a través de la CSTJP.

Por su parte, las vivencias de un trabajador, Emmanuel, son las que se aproximaron más claramente a una *inestabilidad laboral motivada por una percepción sesgada del mercado de trabajo*, donde los elementos dominantes son el individuo y su libertad de escoger entre opciones infinitas en el mercado de trabajo al cual ira a integrarse.

Trabajadores como Emmanuel, al aventurarse a la inestabilidad entendida como frecuentes entradas y salidas de empleo, mantienen la esperanza de mejorar el salario a través de sus diversos empleos y las calificaciones adquiridas en cada uno de ellos, cosa que no logran debido tanto a lo descalificado y diverso de las labores que realizan en las fábricas a las que llegan a ingresar, como a lo reñido del acceso a los empleos protegidos.

Sin embargo, aceptan los bajos salarios mientras puedan continuar con el objetivo de supuestamente modelar una vida laboral a su antojo. En cuanto a la calificación, les importa más la vivencia de experiencias lúdicas en el tiempo y lugar de trabajo, que la adquisición acumulativa de habilidades,³⁴² limitándose éstas a urgencias ocasionales, sea por medio de la capacitación de la empresa o de la necesidad de ingresar --o acoplarse-- a un determinado empleo. Por su parte, la sociabilidad expresiva en el trabajo, es la dimensión que más influye en la decisión de estos trabajadores para permanecer o no en determinado empleo, ya que en la búsqueda de experiencias en el esfuerzo por modelar su propia vida, la naturaleza de la interacción con los compañeros de trabajo, constituye el principal elemento que da significado a la estancia en cada empleo, sea que se conviva, compita o incluso, se pelee con los mismos.

El caso de Emmanuel es ilustrativo de la estrecha afinidad que puede llegar a existir entre la desintegración social de las familias y la integración al mercado de trabajo, concebida como una construcción social, es decir, un orden social deseable con arreglo al cual se orientan la mayoría de las acciones cotidianas, y que prescinde de la formación de familias integradas.

Cabe decir que tales formas de integración social, se presentan hoy como opción atractiva de integración social a los individuos cuyas familias se encuentran desintegradas o diluidas. Y más que una nostalgia o un romanticismo por la familia, lo que vale la pena señalar aquí es la instalación misma del atractivo que tienen hoy para mucha gente, los colectivos con tendencias destructivas de la convivencia social y más en general de la sociedad humana.

Ahora bien, por otra parte, en el estudio de las formas de involucramiento de los inestables con la construcción social trabajador/jefe proveedor, también encontramos acciones que no sólo carecen de orientación alguna hacia determinada construcción social, sino que *van en sentido contrario a cualquier integración a la sociedad*; tales acciones se localizaron en familias desintegradas o en franco proceso de disolución, que no teniendo una referencia común o pretexto para la convivencia cotidiana, lo que mantiene a sus miembros residiendo en la misma vivienda no es la *convivencia* que puedan tener entre ellos, sino la *conveniencia* de contar con un techo y algunas necesidades básicas para poder sobrevivir físicamente.

³⁴² Por ejemplo, resulta significativa e ilustrativa al respecto, la respuesta de Emmanuel cuando se le inquirió sobre la razón por la cual no buscó un empleo igual en paga y trabajo (de tornero), al que había abandonado anteriormente: “eso, eso ¡no sé!”.

En el ámbito del trabajo, las expresiones más extremas de exclusión social también se dan en contextos que tienden a reducir al mínimo las capacidades convivenciales de los trabajadores, al tiempo de imponer de manera más o menos sistemática el cansancio, el hambre y la enfermedad.

En dichas situaciones extremas de vulnerabilidad social y económica, la ausencia de una construcción social para que los individuos orienten sus acciones y aspiraciones de integración social, se convierte en un problema menos importante que la ausencia misma de oportunidades disponibles para conocer alguna construcción social a la cual aspirar de manera realista.

ANEXOS

EMPLEO DE LAS TÉCNICAS EN EL TRABAJO DE CAMPO: LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS, LOS CUESTIONARIOS FILTRO Y LAS OBSERVACIONES ETNOGRÁFICAS

Presentación

En el presente anexo se explicitan los pormenores operativos del trabajo de campo, a través de los cuales se recopiló la mayor parte de la información empírica de la investigación, misma que tuvo como fuentes principales las entrevistas semiestructuradas y las observaciones etnográficas realizadas durante las visitas a los hogares de los entrevistados. Sin embargo, como se verá más adelante, ambas fuentes requirieron de la aplicación previa de cuestionarios filtro.

El acceso a los trabajadores y las entrevistas semiestructuradas

Para acceder a los trabajadores a entrevistar, se tuvo que atravesar un proceso de cuatro etapas.

1. En la primera se buscó contactar a por lo menos cinco trabajadores inestables de industria con el fin de poner a prueba los diseños preeliminares de la entrevista. En las primeras aplicaciones de las entrevistas en esta primera etapa, las principales dificultades se derivaron de los problemas de identificación y acceso a los trabajadores inestables de industria.¹ Entre dichas dificultades vale la pena mencionar las siguientes:

- a) Ir al encuentro de los trabajadores inestables en las fábricas mismas en los momentos en que tomaban su descanso, implicó serias dificultades dado el afán de éstos por descansar y la desconfianza por contestar preguntas de buenas a primeras a un desconocido,
- b) Acudir a colonias colindantes a zonas industriales, significó tocar casa por casa los fines de semana para encontrar algún obrero dispuesto a contestar el cuestionario. De aproximadamente 100 casas se lograron encontrar sólo dos candidato a entrevistar. Sin embargo, aquí nuevamente, no fueron raros los casos de desconfianza y cerrazón para

¹ Contra lo que se esperaba inicialmente, la adaptación de la entrevista a las circunstancias y características de los informantes continuó en las tres etapas posteriores, hasta que la versión final de la entrevista (ver segunda guía de entrevista en anexo 1, página 455) demostró eficacia no sólo por incluir las preguntas empíricamente pertinentes al tema de investigación, sino también por su sencillez y la fluidez en su contestación. Por tanto, esta primera etapa pasó a caracterizarse más bien por haber superado las dificultades que implicó contactar a los trabajadores inestables de industria necesarios para formar la muestra intencional en la que se concentraría la investigación empírica.

responder preguntas a un desconocido, por más identificaciones y explicaciones que se le proporcionarían a tales candidatos. La desconfianza se daba con mucho mayor razón cuando el trabajador se enteraba de que la entrevista sería registrada por una grabadora magnetofónica.

- c) Los procedimientos anteriores evidenciaron la gran dificultad de acceder directamente a los inestables sin conocerlos, por lo que se recurrió a la ayuda de mediadores que nos facilitarían dicho acceso lo mejor posible. A pesar de que conozco varias decenas de obreros en activo, éstos fueron descartados porque en su gran mayoría son obreros estables que muy difícilmente conocen a obreros inestables que no sean jóvenes. Esto lo pude averiguar en pláticas informales con varios de ellos. Así, acudí a un abogado que conozco con amplia experiencia en el terreno legal-laboral, suponiendo que éste sabría proporcionarme referencias de numerosos obreros inestables dados sus más de 30 años de experiencia en el litigio. Sin embargo, la concepción de inestabilidad laboral que tenía dicho abogado (la inestabilidad como grupos de obreros amigos transitando conjuntamente en varias fábricas sucesivas, que es sólo una modalidad de inestabilidad entre varias otras posibles) y el modo en que pretendía acceder a los inestables que me iba a presentar (a través de los dueños o gerentes de las empresas), incrementó considerablemente los problemas de tiempo y contactación al ser postergadas las citas, al no existir inestables en la fábrica de cierto patrón, al no encontrarse nunca el obrero contactado en el lugar de su domicilio, entre otras.
- d) Teniendo la certeza de que sólo a través de intermediarios confiables y cercanos se podrían lograr entrevistas en las que se alcanzaran un *insight*, así como cierta profundidad, es que se decidió contactar a los inestables a través de familiares, amigos y vecinos que conocieran a alguien que hubiera trabajado varias veces en fábrica. De esta manera, se elaboró una lista de doce candidatos a entrevistar y ocho intermediarios para contactarlos. De éstos doce trabajadores inestables, sólo dos (Lalo y José Luis) pasaron a formar parte de la muestra definitiva, ya que los demás resultaron ser empleados, muy jóvenes, difíciles de localizar, o simplemente reacios a ser entrevistados. Con estos dos trabajadores se iniciaron las entrevistas semiestructuradas.

A lo largo de los esfuerzos por contactar a los obreros inestables, no sólo se fueron afinando las estrategias para un mejor acceso a los mismos, sino también la manera en que se plantearon las diversas preguntas y temáticas de manera que su aplicación fuera lo más sencilla y eficaz posible. Abordar con detalle dicho proceso rebasaría con mucho las intenciones del presente apartado, baste con mencionar que en total se diseñaron y pusieron a prueba siete cuestionarios y cuatro guiones de entrevista a lo largo de las cuatro etapas. Cabe decir asimismo, que el mejoramiento del cuestionario continuó aún después de que fuera obtenida la muestra final de trabajadores inestables a entrevistar, por lo cual al momento posterior en que se lograra el acceso a los dos primeros trabajadores de la muestra (punto d anterior), se inició la primer distribución y recuperación centralizada de decenas de cuestionarios, suceso que dio inicio a la segunda etapa de las entrevistas semiestructuradas.

2. La segunda etapa de las entrevistas semiestructuradas se caracterizó por el logro más acabado del acceso a los inestables de industria, a través de quien durante el trabajo de campo fuera un intermediario decisivo para nuestro contacto con los inestables: la orientadora de una escuela secundaria aledaña a la zona industrial Xalostoc, en el Municipio de Ecatepec, Estado de México. En un primer momento la orientadora distribuyó 100 cuestionarios en dos grupos de alumnos para

que se los llevaran a sus casas y los contestaran sus papás. En los siguientes días fueron devueltos 36 de estos cuestionarios, de los cuales sólo tres se refirieron a trabajadores que cumplieron los requisitos para ser incluidos en la muestra objeto de la investigación.²

De estos 100 cuestionarios repartidos, se esperaba obtener mucho mayor información de la que efectivamente se logró, pues el promedio de preguntas contestadas fue de apenas el 19% por cada cuestionario devuelto.³ De cualquier manera, en esta etapa del trabajo de campo se contaba con apenas cinco trabajadores a entrevistar (dos a través de conocidos y tres gracias a estos cuestionarios), por lo que dadas las limitaciones señaladas, y por consejo de Orlandina de Oliveira, lectora de la presente tesis, se procedió a la distribución de 600 cuestionarios filtro, a través de los cuales se pudieron contactar a otros doce trabajadores, sumando en total 17 los trabajadores de la muestra final de entrevistados (ver cuadro 42 siguiente).

CUADRO 42. TRABAJADORES DE LA MUESTRA SEGUN MEDIO EN QUE FUERON CONTACTADOS

MEDIO	CANTIDAD DE TRABAJADORES	NOMBRES
Conocidos	2	Lalo José Luis
Cuestionarios en escuela secundaria	3	Angel Alejandro Marceliano
Cuestionarios filtro en escuela secundaria	12	Primitivo, Emmanuel, Ma, Ma, Ma, Lidia, Jorge, Tomás, Coco, Víctor, Gerardo, Roberto

3. La tercera etapa estuvo marcada por los cuestionarios filtro. Localizar trabajadores estables o desempleados de larga duración es una tarea relativamente fácil. Localizar trabajadores inestables en general, de cualquier sector productivo, aunque un poco más difícil, es también una tarea que no requiere de acciones especiales ni de una planeación cuidadosa, pues son relativamente comunes las personas que han trabajado algunas veces en fábrica, en otras ocasiones por su cuenta y otras más como empleados en un comercio u oficina.

Pero ubicar a trabajadores obreros cuya experiencia de inestabilidad ha ocurrido específicamente en varias diferentes empresas de la industria manufacturera, resulta ser una meticulosa y resbaladiza

² Dichos requisitos se mencionan en las páginas 178 y 179 de la tesis.

³ A pesar de que en cada cuestionario de éstos se incluyeron hasta 186 posibles respuestas, el promedio de respuestas fue de 36, o sea, de 19%, quedando el otro 81% de espacios en blanco, ya que la mayoría de los trabajadores registró datos de sólo sus dos últimos trabajos.

tarea. Así por ejemplo, se presentaron varios casos de inestabilidad aparente, como el de un trabajador que tuvo hasta siete trabajos de fábrica, pero cinco de ellos se dieron en el lapso de unos pocos meses cuando recién ingresaba al mercado de trabajo en la juventud, mientras que los otros dos trabajos se prolongaron durante los diez años siguientes, ocupando aproximadamente cinco años cada uno. Estos trabajadores en realidad son estables. Hubieron también quienes han trabajado varias veces en fábricas pero ocupando puestos de empleados y no de obreros, así como ex obreros desde hacía ya varios años pero que en el cuestionario registraron los trabajos en fábrica donde trabajaron sólo unas pocas semanas o meses. Si a lo anterior se suma el conjunto de pequeños incidentes que se atravesaron en los intentos de contactar a los inestables (no se encontraron en sus casas cuando se les visitó, cerrazón por desconfianza, falta de disponibilidad por motivos de salud, edad muy joven, etc.), entonces podrá advertirse más claramente la razón por la cual la muestra a investigar no pudo abarcar a la totalidad de los 34 inestables que en diversos momentos a lo largo de las diversas etapas de la investigación de campo, llegaron a ser considerados como candidatos a ser entrevistados.

Volviendo a los detalles operativos del cuestionario filtro, como se puede ver en el cuadro 43, del total de estos cuestionarios entregados a los orientadores de dos escuelas secundarias (300 a cada uno), aproximadamente la mitad fueron repartidos en siete grupos escolares y sólo el 33% (197) fueron devueltos a los orientadores por los alumnos. De este total de cuestionarios devueltos, en aproximadamente la mitad (102) los padres contestaron que nunca han trabajado en fábrica, y en la otra mitad ligeramente inferior (97) contestaron que alguna vez han trabajado en fábrica.

**CUADRO 43. CIRCULACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS FILTRO
Y TRABAJADORES DE FABRICA DETECTADOS**

Total de cuestionarios entregados	Total de cuestionarios distribuidos	Devueltos	Nunca han trabajado en fábrica	Trabajaron alguna vez en fábrica
600 (100%)	400 (50%)	197 (33%)	102 (17%)	97 (16%)

Como puede observarse en el cuadro 44 (siguiente página), los 97 trabajadores de industria detectados fueron clasificados según el número de empleos de industria que han tenido en su historia laboral. Finalmente, 12 pasaron a formar parte de la muestra.

Así, es de hacer notar que en la tercera fila, a lo largo de las primeras cinco columnas, el número de trabajadores descendió más o menos a la mitad por cada empleo añadido, de manera que dicha disminución se reduce al mínimo a los seis y siete empleos. Independientemente de la comprobación estadística de esta tendencia (que requeriría de una mucha más amplia encuesta y de un estudio aparte, pues en México no existen datos disponibles al respecto), en particular, esta pequeña y rápida encuesta indica que menos del 3% de trabajadores de industria residentes en dos colonias próximas a

zonas industriales del noreste de la Zona Metropolitana del Valle de México, tienen una historia de alta inestabilidad en este sector. Es muy posible que dicho porcentaje sea aún menor considerando que parte importante de estos inestables tuvo sus diferentes trabajos en el subsector de servicios de apoyo a la industria y no de obreros. Al menos en los cuestionarios filtro aquí señalados, tres de los ocho trabajadores con cinco empleos o más en su historia laboral o sea, tres de los ocho trabajadores indicados en las tres últimas columnas de la tercer fila, trabajaron predominantemente en este subsector, y ello por no mencionar los posibles sesgos en la distribución de los empleos a lo largo de cada historia laboral.

CUADRO 44. TRABAJADORES INESTABLES CONTACTADOS SEGÚN NÚMERO DE EMPLEOS DE LOS TRABAJADORES DETECTADOS A TRAVÉS DE LOS CUESTIONARIOS FILTRO

Total que han trabajado en fábrica	Número de trabajadores según la cantidad de empleos de fábrica que han tenido							
	Empleos	1	2	3	4	5	6	7 ó más
97	Trabajadores en cuestionario filtro.	44	25	12	8	4	1	3
	Trabajadores que pasaron a formar parte de la muestra	1	1	3	4	2	0	1

Como ya se ha señalado antes, el número de empleos de fábrica en la historia laboral, por sí mismo, no constituye un fiel indicativo de la inestabilidad laboral en la industria manufacturera, pues según los intereses de la tesis, ello depende en última instancia, de que los empleos no se concentren en un corto periodo de tiempo de la historia laboral, no se haya sido administrativo o empleado y el obrero no sea muy joven.

Por tanto, algunos de los trabajadores contactados tanto por los cuestionarios filtro como por los intermediarios conocidos, que pasaron a formar parte de la muestra final, son más bien estables, sin embargo, ello es benéfico en lugar de contraproducente, pues nos permitió definir, contrastar, analizar y afinar mejor los datos sobre unos y otros. Con respecto al requisito de que el entrevistado no sea empleado y no sea muy joven, se tuvo mucho mayor rigurosidad, ya que en el primer caso, el interés de la tesis es analizar las diversas modalidades de experiencias de la inestabilidad al interior de los obreros mismos, y en el segundo, que dicha experiencia de inestabilidad no haya sido algo pasajero o de poca importancia en la vida de los trabajadores entrevistados.

4. La cuarta etapa sería propiamente la de las entrevistas semiestructuradas, que a su vez se aplicaron en tres rondas (ver lista 1 en anexo 2, página 451), cada una con un diseño de preguntas

ligeramente diferente. Cabe decir que dichas variaciones no afectaron en lo más mínimo el cambio de las temáticas abordadas, por el contrario, el propósito esencial de tales rondas fue el de garantizar que los temas pertinentes de la tesis se abordarían y profundizaran lo más posible. Tan fue así, que en la segunda ronda se elaboraron y utilizaron guiones de entrevista especializados para tres trabajadores (Emmanuel, Alejandro y Angel), seleccionados por lo contrastante de sus experiencias en lo relacionado a la convivencia en la familia, la inestabilidad concebida como un ejercicio de mayor libertad personal y los aspectos más amargos de la experiencia de la inestabilidad.

Por su parte, en la primer ronda se aplicó un guión de entrevista (ver primer guía de entrevista en el anexo 2 presente) esencialmente igual para los 17 trabajadores,⁴ mientras que en la tercera se aplicó un cuestionario que yo mismo iba llenando lo más sintéticamente posible conforme avanzaba la entrevista. Y aunque en ambas rondas la sucesión de las diversas temáticas haya variado considerablemente de una entrevista a otra, el objetivo fue siempre el mismo: abarcar todas lo más extensamente posible en una sola visita.

Sin embargo, los análisis preeliminares de las entrevistas evidenciaron la necesidad de retomar hilos sueltos en la primer entrevista, así como de confirmar tendencias predominantes de percepciones y acciones en cada trabajador inestable. En este sentido, la tercer ronda de entrevistas vino a enriquecer insospechadamente, es decir, mucho más de lo esperado, la información obtenida, y ello no porque los trabajadores hayan mentido o se hayan ignorado algunas temáticas en la primer ronda sino, en primer lugar, porque en ésta ronda el grado de profundidad logrado en los diferentes temas abordados en cada entrevista fue desigual (debido a los cambios de estilo en la conducción de la entrevista, presididos sobre todo por la necesidad de lograr profundidad en la entrevista), obligándome a resarcir, en la tercer ronda, puntos deficientemente abordados en la primera. Y en segundo lugar, porque al momento de efectuar la tercer ronda, las cuestiones teóricas estaban lo suficientemente consolidadas como para poder ser especificadas empíricamente, es decir, plasmadas en forma de preguntas susceptibles de ser fácilmente entendidas y contestadas por los inestables.

Un pequeño y buen ejemplo de tal progreso puede advertirse en el asunto de los salarios. Inicialmente se intentó preguntar una por una cada variación en el salario que existió en la vida del inestable, tanto cuando salía de un empleo como al interior de cada empleo mismo, lo cual resultó fastidiosamente esquemático e inquisitivo para el trabajador, ya que, --y ésta fue otra de mis sorpresas— fue muy difícil para los trabajadores recordar con precisión fechas de salida de empleo y cantidades salariales. Y si bien algunas referencias al respecto permitieron elaborar gráficas de variaciones (ver gráfica 1, en anexo 2, página 478), éstas se reconstruyeron sobre todo de manera general y aproximada, según los principales eventos registrados en la vida del trabajador.

Mucho más fructífero que preguntar fechas y niveles salariales, fue animar la evocación de los acontecimientos afortunados y desafortunados, tanto en lo económico como en cualquier otro aspecto de su vida. Así, en lo económico, los acontecimientos afortunados son recordados por los trabajadores principalmente cuando logran ingresar a una “buena” empresa (generalmente grande y donde hay posibilidad de buena paga a un futuro no muy lejano), o a un buen empleo (bien pagado). Mientras que los acontecimientos económicos desafortunados evocan mucho más, por lo general, problemas específicos en la empresa y en la familia. En este cambio de óptica en las indagatorias de los reverses económicos de los trabajadores y sus repercusiones, subyace un cambio teórico metodológico: las variaciones salariales no indican por si mismas momentos buenos y malos para

⁴ En la primer ronda las entrevistas se grabaron en audio y trasladaron a su versión estenográfica para su análisis más detenido.

los trabajadores, sino que éstas se hallan fuertemente mediadas por las relaciones del trabajador con su familia.

Observaciones etnográficas durante las entrevistas.

En los momentos de las entrevistas semiestructuradas, se produjeron una serie de circunstancias⁵ que permitieron la generación de conocimientos sobre la vida obrera tanto de los que aún preservaban sus empleo como de los que devinieron inestables o desempleados. Dadas las modalidades de adquisición de este conjunto de conocimientos, hemos decidido nombrarlos “Observaciones etnográficas”, que se refieren a las observaciones captadas a lo largo de la realización de las entrevistas, pero que no se reducen a ellas.

Observaciones utilizadas para la reducción de sesgos en la muestra.

Estas observaciones etnográficas, que permean a la totalidad de los temas abordados en la tesis, fueron utilizadas además, para contrabalancear los prejuicios, malinterpretaciones y otras atribuciones injustas que pudieran haber sesgado de manera importante los análisis.

Considerando que en toda técnica cualitativa de recopilación de datos, parte importante de los peligros de sesgo provienen de la selección de la muestra y de los datos por analizar, se procuró en todo momento explicitar y vigilar los posibles sesgos sistemáticos introducidos en dichos momentos. En este sentido, en lo que se refiere en particular a la selección de la muestra,⁶ las mayores posibilidades de sesgo podría suponerse que provienen de que todos los trabajadores seleccionados tienen hijos cursando la educación secundaria, y por ende, de que en la muestra no se hayan incluido trabajadores en pobreza extrema que no pueden sostener el estudio de sus hijos, trabajadores a los que no importa mucho que sus hijos sigan estudiando y trabajadores cuyos hijos trabajan y no estudian. Sin embargo, tales sesgos no existieron, o al menos no al grado de ser sistemáticos, debido principalmente a que en parte importante de la población al que pertenecen los trabajadores de la muestra y sus familias, las fronteras entre estas tres condiciones mencionadas y su contrario son muy borrosas. Además, los análisis rebelaron una gran heterogeneidad en diversos aspectos.⁷ Un claro ejemplo de lo común que es la existencia de dichas fronteras borrosas es que en la misma muestra estudiada se presentaron dos casos (concretamente, Marceliano y Ma. de la Luz), en que hubieron alumnos estudiando aunque su familia viviera en condiciones muy precarias.⁸ Otro

⁵ El apoyo brindado por la orientadora de la escuela de Xalostoc, en el sentido de solicitar a los alumnos, (es decir, a los trabajadores seleccionados a través de los cuestionarios filtro) las entrevistas a sus padres al interior de sus mismas casas, permitió realizar diversas observaciones de las condiciones materiales y sociales en que viven, abriendo así otra fuente de informaciones, paralela a las obtenidas en las entrevistas, que contribuyó a disminuir los peligros de sesgo en los datos.

⁶ En la página * de la tesis se abunda un poco más sobre el control de los posibles sesgos de selección de la muestra.

⁷ Entre las cuales destacan las heterogeneidades en el interés de que sus hijos continúen con sus estudios.

⁸ Actualmente, la pobreza económica en que vive Marceliano y su familia es un poco más extremo que el de María de la luz. En ambos casos, los dos cónyuges trabajan, pudiendo mantener así los estudios de sus hijos. Pero el de María de la luz es más interesante por la excepcionalidad de condiciones y esfuerzo que ha posibilitado que todos sus hijos mayores hayan logrado cursar al menos la educación primaria. Cuando Ma. de la Luz estaba separada de su marido y tenía que trabajar la mayor parte del día, depositaba sobre su hija mayor el cuidado de los hijos menores.

ejemplo más, es el de uno de los hijos de Emmanuel (hermano del alumno de la escuela contactada), que se negó a seguir estudiando aún contra la voluntad de sus padres y que actualmente trabaja.

Observaciones sobre las relaciones en la familia.

Aún cuando el tiempo de permanencia en las casas de los entrevistados fueron relativamente breves,⁹ en el transcurso de los cuestionamientos y charlas pudieron obtenerse diversidad de indicios sobre las relaciones con sus familias, mismas que pueden clasificarse en diversas áreas según el familiar con quien el trabajador interacciona.

Los hijos. En las relaciones con los hijos ciertos indicadores de la cercanía con los mismos, pudieron observarse en la expresión de atenciones como por ejemplo, ir a recogerlos en las noches a sus escuelas, breves comentarios positivos de los hijos sobre el padre, o, en el caso de la madre, servirles de comer inmediatamente en cuanto llegaban de la escuela. Pero las expresiones de amor hacia los hijos en realidad fueron muy pocas en comparación con las desatenciones observadas. Así, por ejemplo, durante una entrevista la trabajadora se quejaba de su hijo delante de él, y este a su vez le respondió a su mamá reprochándole que siempre lo esté molestando. Pero más frecuentes fueron los actos de indiferencia o hasta cierto maltrato, como cuando en una de las entrevistas uno de los hijos se acercó a escuchar y el padre lo corrió inmediatamente a su cuarto, o cuando un hijo salió a la calle, a pregunta expresa del padre sobre a dónde iba éste sólo contestó que no tardaba.

Por supuesto que por sí solos, tales detalles no dicen gran cosa, y en este sentido, tanto la teoría, como el contexto de la entrevista y lo respondido verbalmente por los trabajadores en relación a este tema (al igual que en los otros temas), contribuyó a enriquecer enormemente el significado de las observaciones etnográficas.

La cónyuge. Sobre la relación con el cónyuge, la mayor parte de las evidencias tratan sobre la posición del cónyuge en relación al trabajo del entrevistado. En algunas de las entrevistas el o la cónyuge estaba presente escuchando, y en ocasiones interviniendo para abundar o aclarar lo dicho por el trabajador. Estas intervenciones decían mucho acerca de la relación de pareja. En unas ocasiones se manifestaba claramente el papel dominante de uno de los cónyuges (p.e. la esposa de Marcelino es la que lleva el mando en su familia), en otras salieron a flote las justificaciones de las carencias económicas que la familia vive (como fue el caso del esposo de la trabajadora Ma. de la Luz, quien interviniendo en la entrevista, afirmó que él ha llevado una vida más dura que ella porque desde pequeño fue huérfano y no pudo estudiar). Y otras veces la pareja espontáneamente llegaba a externar sus propias opiniones sobre la inestabilidad laboral del entrevistado. Aunque en la entrevista estuvo contemplado averiguar sobre el empleo del o la cónyuge, surgieron ocasiones en que tuve oportunidad de inquirir más a la pareja directamente sobre el asunto. Cuando el o la cónyuge no estaba presente en la entrevista, a veces se debía a que la trabajadora era divorciada o bien, a que el cónyuge estaba trabajando y la entrevistada se dedicaba en ése momento a las tareas del hogar.

La familia ampliada. La evidencia más palpable a este respecto, consistió en la observación directa de la casa donde vivía el inestable, y en especial, de si éste vivía con sus suegros, sus padres, rentaba

⁹ En las tres rondas cada entrevista se prolongó en promedio dos horas. Cabe recordar asimismo, que dos de ellas se realizaron en la calle, pero aún en éstas pudieron observarse algunos detalles importantes sobre la condición en que viven en sus casas, así como de las relaciones familiares.

o la casa era propia. Cuando el entrevistado vivía con sus padres o suegros, siempre era en un cuarto o sección construida en el terreno o añadido a la construcción propiedad de los parientes de ascendencia, ya sean consanguíneos o políticos. Otra clase de observaciones etnográficas, son las que se refieren a la relación que llevan con sus padres o suegros. Aunque éstos no estuvieron presentes en entrevista alguna, a veces era posible triangular la respuesta del trabajador sobre el tema, con datos sobre acuerdos, sentimientos, conflictos, perspectivas, etc. (entre éstos últimos y el entrevistado) referentes al hecho de que estuvieran o no viviendo en casa que no es propia. Estos datos con frecuencia podían relacionarse con datos concretos sobre la casa en donde vivía el trabajador, como por ejemplo, si era grande o pequeña, si estaba muy saturada o no, etc. De esta manera, hubieron por ejemplo padres que no estaban muy de acuerdo en que sus hijos (inestables laborales) vivieran con ellos no porque no cupieran, ni porque ocuparan un espacio en su casa que de otra manera podía ser rentado, sino porque tenían arraigada la percepción de que lo moral y económicamente correcto, era que el hijo inestable se superara en lo laboral y lograra salir de inestable para poder formar su propia familia nuclear.

Observaciones sobre el salario y los estratos obreros.

Estas observaciones etnográficas sirvieron de base para la distribución de los trabajadores entrevistados en los 4 estratos obreros,¹⁰ que se refieren a detalles como las condiciones de las casas, los servicios y las propiedades, entre las que destaca el tener o no automóvil y/o casa, pues los que poseen uno o ambos de estos bienes tienen, con respecto a los que no lo poseen, aparte de un cierto status, una mayor calidad de vida al vivir con más comodidades, como, en el caso del auto, poder trasladarse sin grandes problemas, al menos a cualquier sitio de la ZMVM.

A este respecto la muestra tuvo la heterogeneidad suficiente como para poder realizar contrastaciones no sólo de la índole de la percepción de los problemas ante las dificultades económicas (p.e. comer deficientemente en el caso de los más pobres versus no poder comprar joyas en el caso de el estrato obrero más alto), sino también contrastaciones sobre la mayor carga de tareas para aliviar la carencia de dinero (p.e. caminar para ahorrar pasaje en los más pobres versus hablar menos por teléfono en los que tienen mejor posición).

En cuanto a las experiencias de los inestables relacionadas con el salario, las más dramáticas referencias de padecimiento y dignidad herida, se dieron entre los trabajadores expulsados del empleo protegido; es decir, los devenidos repentinamente a la inestabilidad.

En éstos trabajadores las caídas salariales fueron lo suficientemente significativas como para tener vedada la posibilidad de mantenerse o mejorar la condición de trabajadores privilegiados. Tal padecimiento se reflejó sobre todo en las relaciones con la familia, pero también puede comprenderse con referencia a ciertos detalles materiales observados durante la visita a sus casas, como por ejemplo, el empolvado automóvil que Tomás no usaba y tenía guardado desde hacía varios días en el garaje de su casa, o el cuarto sin aplanar que Alejandro construyó en la parte superior de la casa de sus suegros (mismo que finalmente no ocupó porque su niña se podía caer y acordó con su suegro intercambiar por el cuarto de abajo).

Otros detalles muy evidentes se pudieron advertir en la visita a la casa de Cocoltzi, en cuyo interior no existía pared divisoria entre el cuarto de televisión y el garaje, o la herrería mal hecha del zaguán a la que Cocoltzi dedicó el tiempo de sobra que tenía como desempleado.

¹⁰ Sobre los estratos obreros, ver página 60 de la tesis.

Es pertinente suponer que tales detalles representan sólo la punta del iceberg de los problemas materiales que los trabajadores expulsados y su familia tienen, mismos que como hemos mencionado, repercuten de manera importante sobre las relaciones en la familia.

En contraste, el entorno material de las casas de los trabajadores más evidentemente acostumbrados a la inestabilidad laboral, es completamente diferente. Aquí es común encontrar piso de tierra (como fue el caso de Emmanuel, cuyo patio alcancé a ver) o mal hecho y sin loseta (Primitivo, Alberta, Ma. Luz). También es significativo haber encontrado en las viviendas de tres¹¹ de estos trabajadores la carencia de una pared divisoria entre la cocina, la sala y el comedor. Pero más significativo aún, es el hecho de que todos ellos no parecen estar interesados en hacer a su casa un gran número de reparaciones relativamente fáciles si se realizan poco a poco (alambre de las lámparas visibles, paredes ahumadas por el humo de cocina, sillones sucios, cuadros o adornos en las paredes, etc.). El conjunto de detalles arreglados y no arreglados en las casas, marca una clara diferencia entre los trabajadores del primer estrato (aunque hubieren sido expulsados del empleo protegido) y los del segundo y tercero.¹²

Hubieron también otras experiencias de variación salarial dignas de atención por la gran adaptabilidad de ciertos trabajadores hacia ellas. En especial, las caídas salariales eran en éstos fácilmente compensadas por la disposición a trabajar en un empleo no digno, o a recibir respaldo de su familia de ascendencia (cada una de estas alternativas mutuamente excluyentes). En estos dos asuntos en particular, la corroboración fue sobre todo indirecta, es decir, confrontando lo dicho a este respecto con lo dicho en otras partes significativas de la entrevista, pues la única corroboración directa que fue posible en la visita a su casa fue si vivían o no en una parte del terreno o de la edificación de sus padres o suegros.

Otras grupo de experiencias relevantes ante la variación salarial a la baja, fueron las de las mujeres. En éstas, se observó que tienen los salarios más bajos de la muestra, así como las más fuertes variaciones salariales, y sus entradas - salidas del empleo se encuentran fuertemente condicionadas por la concepción de los hijos, las labores domésticas en el hogar y por la condición de empleo del marido, quien en ocasiones es desempleado o el dinero que aporta para los gastos del hogar no es suficiente.

Todo esto, que se refiere estrictamente al salario, no es nuevo, lo que sí requirió de mayor investigación fue la relación de las entradas y salidas del empleo de las mujeres con las relaciones de pareja, pues se constató que la separación de la pareja o la amenaza de separación, jugó un papel muy importante en la inestabilidad laboral de las mujeres.

En el caso de Ma. de La Luz, quien vivió varios años separada de su marido y después se volvió a juntar con él, el tono de reclamo con que se expresó en la entrevista cuando hablaba de él fue especialmente fuerte, inclusive éste llegó a estar presente en el primer interrogatorio (donde por cierto no hubo tal tono) e intervino molesto en la entrevista para aclarar que el fue huérfano y que su esposa no aprovechó las ventajas de estudiar más de joven, como devolviéndole los reproches a ella. En Lidia fue más que evidente que efectivamente estaba ya divorciada de su primer pareja, pues dejaba a cuidar a su hija en la casa de su madre (donde la entrevisté y ella vivía meses antes de la

¹¹ Pues la entrevista a Emmanuel fue en el negocio familiar que tiene. Y aún en éste el piso carecía de loseta y estaba mal hecho o deteriorado (a desnivel, con cuarteaduras, hoyos, etc.).

¹² Estos dos tendieran a tener muchas cosas en común si no fuera porque en los trabajadores de éstos últimos la casa es más pequeña y rentan.

entrevista), mientras ella trabajaba la mayor parte del día. Gracias a este trabajo pudo hacerse de una casa de interés social en donde ahora vive con su nueva pareja, y aunque no lo conocí, los hijos asentían en silencio que esta nueva pareja no era su padre pero se llevaba bien con ellos.

En María Alberta fue relativamente fácil confirmar que también era separada, pues además de que no habían razones para ocultarlo, en su casa sólo vivía ella con sus hijos y una hermana que le ayudaba a las tareas domésticas. Aquí también éstos últimos asentían en que Alberta era divorciada.

Observaciones sobre el entorno de residencia.

Las características de las colonias donde viven los inestables constituyen también indicadores importantes de la calidad de vida de sus habitantes. La mayoría de los entrevistados viven en dos colonias: Granjas Valle de Guadalupe, que está ubicada en el Municipio de Ecatepec y Villa de las Flores, localizada en el Municipio de Coacalco. Ambas son claramente colonias de sectores populares, aunque en Villa de las Flores tienden a predominar más las clases medias bajas.

Oficialmente, en las dos áreas los servicios de agua, electricidad, pavimentación, trasportes y educación básica están cubiertos. Sin embargo, algunos detalles importantes pueden marcar grandes diferencias detrás de estas semejanzas. La vagancia, la delincuencia y el vandalismo de los jóvenes es uno de ellos. En Granjas Valle existen mayores problemas en este sentido que en Villa de las Flores, ya que es un fenómeno bastante sabido, que cuando la integración familiar es baja o nula, los hijos (y hasta los propios padres trabajadores inestables, como en el caso de Emmanuel) buscan refugio emocional en sus amigos vecinos, con quienes cometen de manera sistemática u ocasional diversos delitos, como robo a transeúntes, alteración del orden público al tomar alcohol en la calle, etc.

Asimismo, en estas colonias populares las casas tienen en apariencia semejantes niveles de valor económico, sin embargo, con una segunda aproximación que incluye el visitar y observar el interior de las casas, pueden hacerse visibles importantes contrastes. Así por ejemplo, la casa de Marceliano, que tiene piso de tierra, sin servicio de agua directo a su baño y cocina, es algo que no se vio en las demás casas de los entrevistados.

Por otro lado, vale la pena mencionar también ciertas observaciones etnográficas sobre la relación de las colonias y sus respectivas zonas fabriles cercanas. En Granjas Valle de Guadalupe viven mucho menos trabajadores de lo esperado, quizá una explicación de ello podría ser la existencia de un canal que divide dicha colonia y la zona industrial cercana. No obstante, a través de un residente en la colonia “San Pedro Xalostoc”, otra colonia próxima también a la zona industrial Xalostoc, se pudo saber que tampoco en los alrededores donde vive este último contacto viven muchos obreros (o al menos que la densidad de éstos no es tan alta como podría suponerse), sino muchos choferes. Es probable que existan colonias con alta densidad de obreros, que es lo que inicialmente se buscó para facilitar el contacto con los inestables, sin embargo, en Granjas Valle dicha tarea se facilitó con la aplicación masiva de los cuestionarios filtro y con el crucial y gran apoyo de la orientadora de la escuela secundaria, lo cual no se hubiera logrado tan acabadamente en el supuesto caso de que se hubiera obtenido apoyo en otra escuela secundaria, aún cuando ésta se encontrara ubicada en una colonia de alta densidad obrera.

Observaciones sobre las fábricas

Estas observaciones son indirectas en el sentido de que no se realizaron propiamente al momento de las entrevistas, sino en experiencias previas de visitas a diversas empresas en ocasión de mi participación como asesor sindical en las mismas. De tales visitas se retomaron elementos para relacionarlos no sólo con lo vertido en las entrevistas en cuanto al aspecto de las empresas (tamaño, limpieza, uniformes, maquinaria, organización, etc.), sino también para elaborar inferencias más sutiles sobre las jerarquías en salario y poder de decisión de unos trabajadores sobre otros, así como las oportunidades que tienen disponibles los trabajadores para salir de la monotonía del trabajo o convivir, su capacidad para protegerse colectivamente, etc.

En base a éstas observaciones fue que se consolidaron los criterios para la distribución de los trabajadores inestables en los diferentes tipos de empleo: empleo protegido, empleo de protección mínima y empleo precario o desprotegido (para la definición de éstos, ver páginas 39 y 40 de la tesis).

Así, durante los cuestionamientos dirigidos, para cada empresa mencionada por los trabajadores, se obtuvieron diversos datos que a su vez, pudieron relacionarse con el conocimiento etnográfico previamente adquirido sobre diferentes asuntos de la vida laboral en las empresas, como la naturaleza de la convivencia, de las condiciones de trabajo, los condicionamientos al ascenso de escalafón, la aplicación de reglamentos interiores de trabajo y de la Ley Federal del Trabajo, los incentivos y premios, los conflictos entre compañeros, los permisos para faltar, entre varios otros.

Observaciones sobre los compañeros de trabajo.

Aunque todas las entrevistas se realizaron en la casa de los trabajadores y por lo tanto no fue posible realizar observaciones estrictamente etnográficas¹³ acerca de las relaciones con los compañeros de trabajo, pudo obtenerse un relativamente rico material en esta área temática debido a que el diseño de las preguntas estaba dirigido a profundizar en los rasgos más importantes de la vida social en la fábrica, específicamente, los conflictos, amistades, favores, indiferencias, etcétera.

Ante la dificultad señalada, las reflexiones que siguen procuran confrontar en lo posible lo dicho al respecto con mi experiencia de observación de los ambientes de fábricas y distintos procesos productivos (Olivo, 1997), donde el puesto y la movilidad al interior de la planta son elementos clave para las relaciones que se tengan con los compañeros y los jefes en el trabajo (Collins, 1994: 235).

Para ejemplificar la manera en que se realizaron las observaciones etnográficas en esta temática, retomaremos a continuación los casos extremos de alta-baja socialidad en el trabajo y de alta-baja conflictualidad, en algunos trabajadores.

Ejemplo 1. Miguel Marceliano: Las marcas de la exclusión.

En un momento determinado de la entrevista, Marceliano decidió recalcar y confirmarse varias veces en un sentimiento de desprecio a su persona, acto que bien podríamos llamar autopunición (Bergalli, 2000), al traer a colación una serie de acontecimientos que lleva grabados como si fueran

¹³ Salvo en el caso de María Alberta, cuya casa se localiza en la misma edificación en donde trabajaba. María Alberta tuvo la amabilidad de mostrarme las instalaciones fabriles aledañas al cuarto donde vivía, lo cual fue en un horario en que la planta estaba inactiva.

cicatrices de su personalidad. De hecho la autopunición fue uno de las características sobresalientes en las expresiones del entrevistado que permearon al conjunto de la entrevista.

En la entrevista, recuerdos concretos del desprecio de que Marceliano ha llegado a ser o sentirse objeto fueron:

- a) la burla de sus compañeros cuando advirtieron que no había podido acarrear ciertos costales porque no podía leer las inscripciones que los identificaban. Tales burlas fueron más intensamente sentidas cuando sus compañeros o superiores, a pasar de saber que no podía leer, seguían pidiéndole costales y él, tratándoles de mostrar que sí sabía leer, les llegaba a llevar los costales equivocados. Todo esto culminó en la desesperación del encargado del molino de chiles, quien terminó por despedir a Marceliano.
- b) Una vez se acercó al policía de la fábrica de la Jumex para preguntarle si allí había vacantes, el policía fue por unas hojas y le pidió a Marceliano que las llenara, él apenado sin decir nada se fue con las hojas y ya no regresó. Cuando refirió este recuerdo procedió de inmediato a generalizar expresando que no le gusta ir a pedir trabajo a fábricas porque le da pena no saber leer y siempre le piden llenar solicitudes.
- c) Las miradas de la gente cuando junto con un conocido llegó a asaltar a mano armada a trausentes de la calle. Esta deducción se pudo obtener porque durante la entrevista Marceliano, sintiéndose un poco acosado por las preguntas, me devolvió una ¿Y a qué quiere que me dedique? ¿A asaltar en los camiones? Eso da mucha pena, trabajar en molinos es lo único que se hacer (él hubiera querido decir “me daría”, pero no lo dijo).

De hecho las marcas del desprecio a su persona son llevadas a su expresión física por el mismo Marceliano cuando alude su doloroso padecimiento de piedras en el riñón ocasionadas por los largos años de exposición al calor de la máquina de nixtamal que opera actualmente en su trabajo.

Sin embargo, en compensación, cuando se le inquirió aludió también a unos pocos actos amigables, casi aislados y hasta accidentales, en que se le brindó compasión a través del apoyó en aparentes nimiedades, como por ejemplo, a veces un compañero le daba *raids* (transportaba) hasta cerca de su casa o un jefe le prestaba o regalaba dinero.

Pero por supuesto, la entrevista tuvo también otras tonalidades menos dramáticas en el tema de las relaciones sociales laborales. Estas otras tonalidades hubieran pasado a segundo plano a no ser porque éstas dominaron en prácticamente casi la totalidad de su vida laboral, es decir, durante los varios en que ha trabajado en molinos de nixtamal.

Tal parece que las anteriores experiencias de despreció terminaron por conducir a Marceliano a trabajar solitariamente durante la restante y más larga parte de su vida laboral, pues en los molinos de nixtamal hay escasos contactos sociales (de lejos sólo puede ver o gritar al despachador y los clientes, quienes se encuentra a tres o diez metros de él, dependiendo del molino). Su timidez, baja autoestima, poca sociabilidad y tendencia a la autopunición pudieron notarse en varios detalles a través de las dos entrevistas que se le aplicaron. El más importante fue su reticencia a responder las preguntas, las cuales al principio eran terriblemente parcas, llanas y en voz baja, no sin cierta sorpresa y pasmo de que se haya considerado digno de registrar con grabadora sus palabras. Otro detalle importante se observó al inicio de la segunda visita, cuando su esposa tendía constantemente a responder las preguntas por él (lo que de por sí es valioso, pero al final hubiera tergiversado un tanto las respuestas de Marceliano). Incluso el mismo Marceliano sentía una carga pesada de tener que hablar.

Todas estas observaciones e inferencias condujeron a concluir con mayor solidez que Marceliano es uno de los trabajadores que más deterioradas tienen sus relaciones sociales con los demás en el sentido de una ausencia casi total de contactos y relaciones en su trabajo. Es decir, su vida social en el trabajo se encuentra vacía, en todas sus jornadas laborales vive una sórdida monotonía, en una

ausencia casi total de interacciones, en su vida no hay experiencias ni de solidaridad ni conflictos, sino una clara exclusión social.

Ejemplo 2. Primitivo: la socialidad fundida al orgullo de oficio.

Aunque al principio lloraba en su trabajo por extrañar a su pueblo y sentirse relegado a trabajos despreciables, posteriormente se sobrepuso y se ganó a pulso un lugar y un respeto entre los cargadores de costales. Las evidencias de un orgullo de oficio y una alta socialidad cordial, o al menos respetuosa, abundaron en la entrevista.

Es ilustrativa la forma en que se refiere a los trabajadores que trabajan como él: “nosotros somos camellos, somos camellos”, refiriéndose al estoicismo con que soportan las pesadas cargas físicas de trabajo y a la inexorabilidad de su oficio “no sé, no sé en realidad porque no he buscado otros trabajos diferentes”.

A veces entre ellos mismos hacen competencias de velocidad o de mayor peso, gastan bromas o se echan “indirectas” (ofensas juguetonas o retadoras) para hacer más pasable el día. Varios bodegueros de granos de la región saben que de andar disponibles, pueden contar con estos trabajadores (Primitivo y su red de conocidos) si se les llama. Esto ocasiona que a veces se sientan utilizados y desechados. Se puede decir que la llamada telefónica de los bodegueros solicitantes de mano de obra, es el detonador de la formación espontánea de su orgullo de oficio de cargadores.

Ejemplo 3. José Luis: la realización personal en el trabajo.

Aunque José Luis no es trabajador inestable, merece la pena mencionarlo para dejar testimonio de la gran distancia que puede haber en la calidad de vida social en el trabajo, y lo significativo que resulta esta dimensión en el ennoblecimiento del trabajo mismo.

Quizás una buena señal de que el trabajo está contribuyendo a la salud emocional y el enriquecimiento personal, sea la exaltación del sentimiento de vida. Cuando la realidad es experimentada como más real, cuando los recuerdos de esos momentos reales se consideran parte del ser propio, podemos decir que “eso” fue bien vivido. Es el caso de José Luis, quien en sus diferentes trabajos tenía una altísima movilidad, sea por funciones propias a su puesto de distribuidor de materiales o porque vendía objetos de adorno a los trabajadores.

José Luis recuerda varios momentos de satisfacción en su trabajo, que ahora lleva guardados como parte de su persona: la organización del equipo de fútbol, su novia, la organización de tandas, el placer de ver terminada la instalación de la primer planta de la fábrica de juguetes de Mattel, la gran solidaridad de su grupo cuando fue atacado por un grupo nuevo de ingenieros, la sobrevivencia de este grupo al poder trabajar en otras fábricas con otros patrones, entre otras cosas.

Si bien Cocoltzi fue un trabajador que en la entrevista externó muchas emociones, la gran diferencia con José Luis es que esas emociones y experiencias no fueron tan íntimamente compartidas con otros. La lectura que José Luis hace de su vida se aproxima a una historia del esfuerzo de reconstrucción del lazo social en el trabajo. Podríamos abundar en detalles a este respecto y hasta presentar algunos momentos de conflicto, sin embargo, nada empeña el tono general de satisfacción por lo vivido cuando trabajaba en fábricas. Ahora trabaja de chofer de su propio microbús, y aún allí no desperdicia oportunidad de platicar con los pasajeros o con la persona que lo vaya acompañando.

Ejemplo 4. Alejandro: la socialidad superflua.

Hacer amigos en su trabajo no es una virtud especial de Alejandro. Como Tornero, manifestó que le gustaba dedicarse a trabajar concentrado en su trabajo, pues además, no se presta para platicar. Generalmente, en las fábricas donde se moldea el metal, el ruido de los tornos no permite la comunicación más que a gritos. Existen fábricas donde estas máquinas están más cercanas y donde están más alejadas, y también existen fábricas en donde se prohíbe terminantemente abandonar el puesto de trabajo y otras en donde son más tolerantes en este sentido. De cualquier manera, Alejandro no tiene amigos especiales, pues de haberlos tenido, hubiera referido actos de solidaridad importantes.

La baja socialidad en el trabajo, asociada a la precariedad en otros aspectos, incrementa exponencialmente los padecimientos experimentados por el trabajador. La baja socialidad incide en el núcleo de la vulnerabilidad desde el momento en que un ser humano deviene en objeto, cuya más exacerbada expresión es el ser humano objeto que se desprecia y destruye a sí mismo (Emmanuel y Marceliano), aunque sea para el simple objetivo de recordar que de alguna manera es capaz de estar activo.

En el punto medio de la socialidad podemos encontrar a los trabajadores un tanto solitarios que al mismo tiempo mantiene contactos superficiales con sus compañeros (Alejandro). En ellos, los problemas cotidianos capaces de atrapar las emociones y el interés son aislados y superficialmente compartidos con los demás. Si bien no están aislados e incommunicados, tampoco llegan a fundir la mayoría de sus expectativas, emociones e intereses a los de los demás. Después de todo, los extremos son la excepción.

LISTA 1

ENTREVISTAS REALIZADAS EN CADA UNA DE LAS RONDAS

Nombre	1ª RONDA	2ª RONDA	3ª RONDA	Total
Angel	X	X	X	3
Emmanuel	X	X	X	3
Alejandro	X	X		2
Lalo	X		X	2
Cocoletzi	X		X	2
Marceliano	X		X	2
Primitivo	X		X	2
Lidia	X		X	2
Ma. del Carmen	X		X	2
Ma. de Luz	X		X	2
Roberto	X		X	2
José Luis	X			1
Gerardo	X			1
Jorge	X			1
Tomás	X			1
Victor	X			1
Ma. Alberta	X			1
Totales	17	3	10	30

Nota: en la primer ronda se aplicó la primera guía de entrevista, en la segunda tres guiones especializados, y en la cuarta se aplicó la segunda guía de entrevista.

LISTA 3

CIRCUNSTANCIAS Y PERCEPCIONES RELACIONADAS CON LA CALIFICACIÓN DEL TRABAJO (obtenidas de entrevistas 1 y 2)

Emmanuel (especializado)

- Lamenta más la pérdida de sus indemnizaciones que su calificación
- Entre el cotorreo y la temporalidad, aprendió a moverse entre empleos
- Al principio el hermano le conseguía en el taller, pero él a veces tenía y a veces no, y luego también se le antojaba cambiarse a otros empleos (aparte del vaivén, es la incertidumbre de no tener)
- Veía el periódico
- Le gusta rascarse con sus propias uñas
- Se resiste a regalar su juventud a las empresas
- Nunca ha tenido la intención de quedarse en ningún empleo
- Prefiere el oficio de pastelero por decisión propia, sin influencia de nadie
- El trabajo de pastelero no es matado y no tiene mucha presión
- Se peleó en cilindros y en pastelería
- Ya se sentía incomodo en cilindros, y además, tenía otro jefe que cambió el sistema de trabajo y querían que le enseñara a los nuevos, pero no lo hizo y dejó el empleo O sea, defendió su calificación frente a los nuevos
- No se le ocurrió seguir en el oficio de tornos, no se le ocurrió
- Posteriormente se hartó de la pastelería y salió. Quiso hacer donas pero no duró mucho, luego puso vulcanizadora, dejó ahí a su hijo medio tiempo y regresó a pastelería.
- Dicen que los obreros a veces por falta de información siguen igual, que es mejor poner un negocio que los trabajos de obreros. Sin embargo, él mismo no se quedó con el negocio, sino que lo dejó a sus hijos y siguió en pastelería. Un año después se separó de su familia y se fue a una pastelería de provincia, dejándole la vulcanizadora a su hijo mayor.
- Evidentemente, dice que lo mejor es hacer una cierta cosa, y hace otra, o sea, hay una constricción: él quisiera el negocio para él, pero se lo dejó a su hijo. Lo que en realidad sucede y que no toma en cuenta, es que su negocio queda en avenida.

Roberto (simplificado)

- Al inicio era en la Bimbo eventual, o sea, lo manipulaban de un lado a otro, hasta que logró quedarse con su base en el departamento de producción, lleva ya 27 años. Allí solamente asciende para arriba a un salario mejor hasta que salga uno y no por mejor calificación.
- Actualmente el concepto de calidad en el trabajo es el mantenimiento de la limpieza en la planta.
- El sistema centrado en el cliente es puro discurso
- Actualmente acude al Cecaty a cursos (para sentir que sabe de verdad algo, se quiere desarrollar en algo en su propia casa, no se piensa salir de la Bimbo, piensa vivir de pensión)
- Desearía que hubiera mejor “ambiente” en la empresa (socialidad)
- Para Roberto, es más preocupante que la tecnología quite el trabajo, no que lo rutinice. Eso es natural
- Pudo haberse quedado en otro lugar, pero le tocó en Bimbo

- Allí antes era más pesado porque no habían máquinas tan modernas, ahora ya no tanto.
- Le hubiera gustado un trabajo más descansado, donde está hace calor y ruido

Ma. Luz (especializada)

- Estudió de Joven de secretaria pero no se desempeña en eso ¿por qué? Daba gasto a su mama, tampoco por lo mismo pudo realizar el ser diseñadora.
- La costura la vio mal pagada y estudio para secretaría (en balde)
- En sus diversos trabajos ha aprendido cosas, el ejemplo específico que menciona, se refiere a una cosa que le ha servido para saberse manejar en la vida, específicamente, cuidar su salud (le dice a sus hijos que no coman congeladas de uva porque esas se hacen a partir de todos los sobrantes de los demás).
- Después de diversos pequeños empleos en negocios, se le hizo fácil entrar a fábricas de costura como planchadora porque tenía los contactos.
- Como costurera, ganar más significaba producir más, o sea trabajar más rápido y no tanto el saber hacer.
- Una vez la mandaron a llamar, pues le sale barato al patrón, pero ella no pudo porque estaba embarazada. Los patronos valoran el aguante.
- Por la edad ya no va a fabrica y además, 2) gana bien haciendo faenas domesticas, (por una hermana se entera) y 3) también con el horario flexible, le da tiempo de ver a sus hijos evitándose pedir permiso
- Siempre se ha salido de sus empleos ella misma (presionada por algo)
- Esposo: tiene baja escolaridad porque viene de familia pobre y desintegrada, se queja de que su esposa tuvo la oportunidad de estudiar
- Siempre ha tenido una fuerte presión por conseguir dinero para sobrevivir (no le importa mucho el qué haga)
- Ha recibido a veces humillaciones (más por su situación económica difícil)
- El desempeño de su trabajo ha sido hacer tareas sencillas, lo difícil ha sido soportar la rapidez o el mal trato
- Hace 4 años a pesar de todo, acabó la secu, sobre todo para enseñarle a su hijos
- Cuando ha hecho amistad con los jefes, no le han ayudado con \$
- Cuando ha cumplido bien con todo, sólo le dan regalitos

Ma Carmen (especializada)

- Por necesidad su mama la metió a la costura
- Con el tiempo se adaptó, supo manejar máquinas (a diferencia de Ma. de la luz, lo valora)
- Reconoce cierta complejidad de las tareas, (color de prendas, ojal, planchar, lo que le valió para mantenerse trabajando)
- Tenía unos pequeños ascensos cuando alguien salía
- Satisfacción de dedicarse a algo y de ganar dinero, sentido de utilidad
- Se buscó el mismo oficio!!! (costurera) pero con un horario cómodo 3 a 6, y a domicilio, una tienda de smoking
- En esos trabajos valora el seguro y no tanto quedarse, pues ahí no hay vías de superación; por lo general al puesto que entra ahí se queda y ya. Además, es muy poca la paga ¿pero no es peor que no tener nada? No, su esposo trabaja, lo peor es no tener nada qué hacer

- Según ella la movilidad se halla en los estudios, ha visto buenos trabajos pero solicitan prepa como mínimo y en algunos hasta saber manejar. Aunque a veces también las palancas, el ser hombre o el ser mañoso para lograr hacer las cosas rápido y bien (no le pesa, tiene motivación).
- No estudió porque su mamá la necesitaba para trabajar.
- Lo que lamenta de la costura son las malas condiciones de trabajo; una vez le tocó trabajar con el baño al lado y comen allí mismo, además el acoso
- Sus compañeras le toman a mal el tratar de hacer bien y rápido su trabajo. (no le importa lo rápido, le gusta, se concentra en lo interesante y en sostener a sus hijos) (dificultad de progreso para las mujeres porque también tienen obligaciones hogareñas)
- Le gustaría que le dieran más reconocimientos, o días de descanso como premio.
- Critica la flojera y la mala situación de las ventas. El remedio sería por la parte de la sociedad, que hubiera más variedad de empleo ¿? Para que se cambie la gente fácilmente y por la parte del trabajador, que dejen de ser flojos y les guste su trabajo. En lo primero (todos piensan meterse a computación) los trabajos se saturan. En lo segundo (su sobrino) los jóvenes no quieren sufrir, no quieren desmañarse y desaprovechan oportunidades.
- Ha pensado desarrollarse en cultura de belleza (pero los accesorios cuestan mucho y además lo dejó porque su hijo se enfermó) y primeros auxilios, enfermera, sabe de ello, se iría a campañas de vacunación pero si descuida a sus hijos luego se enferman (formación desaprovechada)
- Hace 2 años terminó la secundaria, sabe que en muchos lugares hay mejor empleo con eso

Lidia (especializada)

- Desde su primer trabajo (soldar resistencias en circuitos) se sintió orgullosa de su trabajo, ya que su jefe le tenía cierta consideración (no la prestaba a otros departamentos porque sabía soldar y otras compañeras no sabían bien. Le pasaban gradualmente placas más grandes.
- En cada entrada de trabajo no era tanto la calificación que ella tuviera, sino el lazo con el sindicato, lo cerca de su casa y la disponibilidad de horario.
- En broches le pesaba las exigencias de la supervisora (el no poderse parar sin permiso, no poder platicar, poco tiempo para la comida.
- Cuando los jefes exigían velocidad, empleaba mañan pero después le regresaban todo para volverlo a hacer.
- En broches ideal trabajaban en pares
- En precisión montaba una pieza al termostato y calibraba, se empleaba una habilidad de tiempo (esperar el tiempo adecuado para que el termostato quedara bien). Este trabajo le gustó más que el de Admiral, S.A.
- En elásticos Tepeyac enreda hilo y también pintaba prendas
- Lidia se concentra mucho en los piquitos que puede sacar en prestaciones (las valora mucho: utilidades, premios, permisos, horas extras).
- Reconoce las mayores ventajas de los hombres en las fábricas, pero procura no hallarse personalmente en desventaja con ellos, en la medida de sus posibilidades.
- Piensa que para que una persona sea bien pagada, se le tiene que pagar por antigüedad, ya que esa persona por el hecho de tener tiempo sabe hacer mejor y bien el trabajo.
- A veces los trabajadores no le ponen interés a su trabajo y terminan saliendo. ¿Y ella le ha puesto interés a sus trabajos?
- En sus trabajos siempre ha sido muy mañosa y amiguera. Eso le ha costado varios despidos

- De joven estudió computación pero de nada le sirvió ¿por?
- Ahora recibe cursos de manejo de máquinas y de trabajar mejor en un sistema de cero errores (se da cuenta que los enfrentan entre si)
- En su ultimo trabajo le ha retribuido tener antigüedad, pues ya gana 2 mínimos

Tomás (especializado)

- Tiene claro que el progresar dentro de una empresa no es tanto tener un oficio, sino entrar, saberse acomodar y saberse ganar su lugar en una categoría.
- Por supuesto, que se aprenden algunas cosas en el camino, pero eso es solo una parte del juego.
- Contra lo que dijo, se ha formado y presentado sus credenciales como almacenista.
- La etiqueta es algo menor que el hecho de saberse ganar efectivamente una categoría con un determinado salario. O sea, la categoría y la calificación no es algo correlacionado.
- Intentó trabajar de mantenimiento en una empresa, pero como nadie le enseñaba, se salió.
- Ha aceptado trabajo precario en Croma (donde tiene que meter las manos a la cal) porque queda cerca y tiene un horario que le permite alternar con el tianguis.
- De haber tenido oficio, en 3M hubiera ascendido mucho más
- ¿Busca empresas burocratizadas? Su esposa es contadora

Gerardo (especializado)

- En Gocar lo clasificaron como troquelador y después rectificador, su oficio principal y lo que le gusta. La empresa les da una categoría a los trabajadores, pero dicha categoría puede quedar adherida y ser puesta a la venta en otros lados.
- A través de los años a mejorado progresivamente el salario, ya que el suyo es un oficio que se puede ir perfeccionando mucho. Sin embargo, no se desempeña en una socialidad intensa, sino moderada.
- Su oficio desaparece ante el avance de la tecnología y piensa en capacitarse en mecánica industrial y entrar a algún lado de supervisor. Algo que no es irreal, necesita buscar bien para poder colocarse y sí lo logra.
- Entró a una pequeña empresa como rectificador, pero en realidad solo hacía una parte muy simplificada de un proceso, donde además, lo trataban de apurar, se salió.
- No se puede adaptar al puesto de ayudante general
- A veces piensa que debería ir en busca de su hermano (es ing. Mecanico) por ayuda, pero tiene su orgullo
- Por su edad, ya no puede hacer valer su oficio en una empresa. Piensa entrar como un “supervisor lobo” ¿cómo? ¿puede?
- Nunca se imaginó que lo liquidaran de Roger
- En el caso limite, pondría un negocio
- Esta en el “darse cuenta” y aceptación de su calificación perdida y la necesidad de la recalificación.

Eduardo (especializado)

- Sus puestos en Avon requerían una significativa habilidad en el manejo de máquinas, productos y registros, así como en ocasiones en el manejo de gente. La política de personal de la empresa, consistente en rotar a los trabajadores por varios puestos de toda la empresa, tornaba el trabajo más estimulante al propiciar mayores interacciones entre los mismos, experiencias de trabajo más variados y la adquisición de una gran variedad de habilidades en el manejo de máquinas, de registros, de productos y de gente.
- Lo intrincado de los puestos deliberadamente, opacaban los criterios de asignación de los salarios – puestos. El principal criterio de ascenso era la antigüedad y el conocimiento sobre los procesos de producción.
- Dicha complejidad de los puestos provocó que los trabajadores presionaran mediante el sindicato para hacer los perfiles más claros, lo cual solo se negociaba in situ ante las eventuales inconformidades.
- En comparación a otras empresas burocratizadas, en Avón se aprenden una gran diversidad de tareas, algunas que posteriormente pueden ser reutilizadas en el mercado de trabajo. De hecho este es uno de los motivos por los cuales Lalo no sintió gran preocupación al ser despedido, pero de cualquier manera, le fue imposible ingresar a una empresa parecida.(según refiere, por su edad).
- Debido a que los trabajos en Avon requieren cálculos relativamente complejos, en los últimos años para ingresar solicitan, entre otras cosas, una escolaridad mínima de pasante de universidad. A partir de este momento los universitarios comenzaron a desplazar a los antiguos.
- Aprendió mañas para poder hacer su trabajo más rápido.
- Cuando ingresó como almacenista de productos de computación, le pidieron junto con otra persona, organizar el almacén y controlar entradas y salidas, pero pronto se dio cuenta del conflicto entre dos bandos de la pequeña empresa a raíz de la extracción de productos, lo cual complicó mucho su trabajo y decidió renunciar.
- Posteriormente entró como temporal a un almacén de productos alimenticios.
- Desde que salió de Avón hace 4 años, considera a todas las chambitas que ha tenido como superficiales, nimias.
- En estas no habían perspectivas de progreso ni les interesaba su historia, tenía que desechar todo su pasado y aplicarse en lo que le pedían
- En otras empresas era volver a empezar desde ayudante general y que volvieran a pasar varios años, con el riesgo de estancarse en un puesto.

Cocoletzi (especializado)

- Cocoletzi es el trabajador más calificado en oficios.
- Busco donde calificarse pero en todos no aprendía mucho. Hasta que encontró una buena empresa y valoraron algunas de sus calificaciones acumuladas (soldadura, reparación de motores, electricidad). Sin embargo, por conflictos con sus jefes y compañeros salió.
- En casi todas las empresas los progresos eran insignificantes (de aprendizaje, de salario). Nunca quiso quedarse estancado en uno de ellos. Es una persona inquieta que siempre ha tenido ambición de superarse. Se ha dado ya cuenta que la mayoría de las empresas arreglan las cosas de tal forma que el obrero no pueda aprender. Y se da un círculo de desánimo – flojera, faltismo y despidos.

- Los estímulos para el obrero vienen por parte de los cursos (que sirvan también para afuera), la política de personal para que los obreros trabajen de manera mas entretenida. La organización del trabajo es importante en eso ¿y la familia?
- A veces por su ambición entra en conflicto con otras personas en su trabajo.
- Pero también, por su ambición, pudo llegar a ser mecánico de mantenimiento de Ppg, una empresa transnacional donde pagan bien. Cuando sus compañeros más nuevos vieron que él sabía mucho, no lo podían creer.
- Ahora ya no es obrero, pues ya sufrió la desilusión. El no se recalificó a fondo, sino simplemente se ubicó como empleado en el sector servicios ¿inusual? ¿error porque se desaprovecha?
- Lo que él siente no es conformidad, sino coraje, y abandona completamente la pretensión de volver a ser obrero. Pues cuando se le preguntó si era una barrera la edad, y dijo “una barrerota muy grande”, “muy difícil de traspasar”.
- Ha buscado muchísimo también por la vía de los trabajos PCP (albañil, pan, costura, herrería, electricidad, azulejero, chofer, mecánico) pero ha terminado de convencerse que las entradas de dinero son inciertas.
- Se desilusionó de que las fábricas no hay de estos trabajos ¿equivocado? (dice que de cada 100 volantes pegan dos)
- Sin embargo, padeció más los trabajos PCP que los de al principio de fábrica. En estos últimos estaba en ascenso y los ingresos eran constantes, pero en estos últimos estaba en decadencia y las entradas de dinero eran inciertas.
- Conciente de lo valioso de tener secundaria, quiso hacerla en secu para adultos pero no la terminó, pero ahora ya ni con secu encuentra algo satisfactorio en fábrica.
- Ha tomado varios cursos (rel. Humanas, emergencias, anticorrosivos, escalímetros) pero no le han servido para entrar a un buen empleo.
- Opina que el gobierno no cuida el seguro social, los CCT no se aplican, se descuidan a las calificaciones de los ex obreros viejos.
- El problema del empleo es generalizado y todos, hasta los licenciados, tenemos que luchar contra eso.
- Hay trabajos con mucho riesgo (policía).

José Luis (especialista)

- Tiene un grupo de amigos con quienes ha trabajado en diferentes empresas. (GM, Mattel)
- En Sabritas y Mattel tuvo rivalidades con otros grupos
- Siempre ha vendido joyería PCP a su compañeros de trabajo y conocidos a quienes surte materiales
- Con el buen ambiente de socialidad en el trabajo, ha llegado a sentir que no se trabaja. El mismo organizaba los convivios. Lo que más puede destruir este ambiente es el supervisor o capataz, de aquí se originan los conflictos principales (coincide con Lidia).
- Aprendió lo del manejo de materiales de su jefe, quien empezó desde abajo conociendo y haciendo de todo hasta que llegó a gerente, al cual hasta los ingenieros a su cargo le tenían envidia.
- Tenían gran poder sobre los trabajadores de la empresa, ya que los proveía de materiales.

Marceliano (simplificado)

- Ser operador de molinos es un refugio para sobrevivir, fuera de allí ha sentido el mundo muy agresivos (burlas porque no sabe leer).
- Su enfermedad, el calor, el esfuerzo físico y el aislamiento lo están acabando. Los molinos por eso y por el mal salario, tienen mucha rotación.
- No conoce otro lugar donde acepten analfabetos y sin papeles. Ha buscado pero no encuentra. Una vez entró de ayudante de albañil, pero no soportó la carga física. Y la vez de la fabrica de chiles, le fue imposible realizar su trabajo.
- El alcoholismo empeora su situación.

Alejandro (especializado)

- Desde joven quiso tener un oficio calificado (técnico en electrónica) pero su plan fracasó.
- Los ascensos por antigüedad en Moresa le sirvieron para hacerse de sus cosas materiales
- En Moresa se creó su sentido de independencia frente a su familia de ascendencia, lo cual se vio afectado cuando salió, luego de unos años se cambió a la casa de su suegro y allí fincó.
- A partir de su salida en Moresa, las experiencias le dejan una sensación de que su vida se encuentra sometida a contingencias.
- Su trabajo como tornero le dio el principal ascenso de su vida, después con el despido y posterior pasaje por varios empleos precarios se desilusionó y ahora trabaja en el sector servicios como empleado- chofer. ¿Cómo tomó la desilusión? Con desesperación. ¿porqué no se recalificó? ¿porqué enfocó más hacia el sector servicios? ¿por su padre que es mecánico automotriz? Si, porque así tiene más confianza para arreglar su coche.
- Su hermano lo ayudó a entrar a Sears, donde ahora está.
- Ha visto lo difícil que es colocarse en otro trabajo como Moresa ¿insistió suficiente? No puede andar sin trabajo, tiene que sostener a su familia, sus hijos son pequeños, unos estudian y su esposa no trabaja, ni él quiere. ¡Pero buscó sobre todo a través del sindicato! se limitó a ello.
- Ante el avance de la tecnología (que junto con la crisis acabó por desplazarlo de Moresa), se requieren ingenieros, y ese tipo de formación ya está vedada para él porque tiene que sostener familia y ya no le queda tiempo para estudiar y trabajar al mismo tiempo. ¡los trabajos de obrero son muy cansados y absorbentes!
- No aceptó irse a Celaya a Moresa porque sería rebajarse a aceptar el mismo trabajo con menor salario (la mitad)
- Con su liquidación quiso poner a trabajar una combi con un chofer contratado mientras él buscaba insertarse en una empresa como moresa (después trabajo de urgencia en el primero que vio más o menos), pero el negocio fracasó.
- Trabajo como temporal en varias empresas pequeñas con empleos precarios. Lo que más le dolió y padeció fueron la carga física, la temporalidad,
- Refiere que el cambio hacia chofer en Sears le vino bien porque ya no está encerrado

Primitivo (especializado)

- Su oficio (cargador) aparentemente es sencillo y descalificado, pero una mirada más atenta nos rebela que requiere de habilidades que sólo a través de varios meses de entrenamiento es posible adquirir de manera aceptable. Por ejemplo, hay que saber maniobrar bien para llevar el costal a la espalda, caminar en equilibrio y acostumar al cuerpo a una fuerte carga física.
- Pero no es sólo la relativa dificultad para aprender a realizarlo, sino también pertenecer acabadamente a una de las redes sociales de los cargadores, que aparte de servir de enlace para difundir los momentos de las oportunidades de trabajo (camiones por cargar o descargar en cierta bodega), constituye un elemento de fuerte socialidad en el trabajo y por tanto, lo que inyecta de una renovada vitalidad y amenidad al oficio de cargador. Recuerda una ocasión en que trabajando todos callados alguien dijo ¿pues quién se murió? Y todos rieron y comenzaron las bromas. En medio de este trabajo tan duro, que reviente a los trabajadores presionándolos hacia la vejez prematura, se logran encontrar siempre un espacio para el buen ánimo. ¿de donde pueden sacarlo? Ellos mismos construyen socialmente su oficio, es una “construcción social del oficio de cargador” ¿quién dice que sólo las empresas pueden proporcionar esa aura mágica al trabajo? Tal aura mágica proviene del carácter antropológico del trabajo, que como advirtió Hegel hace tiempo, proporciona el placer natural de lo que se resiste y la convivencia social en el proceso de realizarlo.
- Entre el descanso y los nuevos avisos de carga o descarga, Primitivo se ha desempeñado como cargador por más de 14 años. El caso es que con su cuadrilla, tenía asegurado trabajo, aunque a veces llegaban a padecer las consecuencias. En esos momentos, su familia (padres y hermanos) le apoyaban.
- Los cambios de localización de bodega eran otro elemento que restaba monotonía al oficio.
- Actualmente no es motivo de alarma y llega a ver normal que sólo tenga dos días de trabajo a la semana, aunque se presente a diario.
- Vivir esas carencias junto con su cuadrilla de alguna manera contrarresta la desesperación porque se comparte el padecimiento, o mejor dicho, se socializa, pero se atenúa.
- Ha querido ser chofer pero carece de las relaciones y experiencia para ello.
- Siente que los cargadores se encuentran excluidos de los trabajos más formales porque no tienen estudios, él no acabó la secundaria.
- El orgullo de lograr un buen desempeño como cargador es un fuerte motivo para continuar en él, y no tanto que sea la única opción, como dice Primitivo. “Yo le agarré luego luego al rollo de la cargada, fui muy bueno para cargar, sigo siendo bueno para cargar, y pues me gustó, me gustó demasiado, me llamó mucho la atención. Desde niño, cuando era campesino, cargaba la caña en camiones que viajaban hacia la ciudad.
- En ocasiones las competencias entre cuadrillas estimula el trabajar más rápido, la suya es una cuadrilla competente.
- Aceptan la informalidad de estos trabajos porque son campesinos que vienen desprotegidos, sin trabajo y se les brinda la oportunidad de formarse en algo y así poder incorporarse a la ciudad.

Angel (especialista)

- Siempre ha sido obrero y al mismo tiempo tiene un negocio junto con su familia. Este último sirve como complemento, ya que no se gana mucho.

- Puede controlar en cierta medida el horario y el destajo, además de escalar en base a estudios.
- Pero aprendía más en Chrysler, lo pasaban a varias tareas de armado de coches. Tenían que aplicar mañas para manejar tantos detalles.
- En Chrysler había un fuerte sentido práctico y utilitario. (pararon línea porque no les pagaron algo)
- Se contenta con conservar la chamba y quedar bien, eso es más importante que los premios, la antigüedad, etc.
- En su persona, mantenerse activo es muy placentero
- Con trabajitos en casa se distrae ¿le hace falta salir de la monotonía de su trabajo principal?
- En Chrysler no importan los oficios a la hora de contratar, sino el trabajo bien hecho y la continuidad en la asistencia.
- No hay presión como en los empleos de confianza.
- En la corona, a la larga se siente estancado y tal vez busque otra cosa, por ejemplo, electricista
- Ojo: decidido a buscar bien en el mercado de trabajo en caso de llegar a verse desempleado!!!!!!(excepcional) Tiene mayor apertura al mundo
- Lo importante es lograr entrar a una empresa y ya después buscar mejoría No le importa oficio en particular ¿y los conocimientos? En fábrica tienden mucho a ser minimizados, sólo unos pocos lo requieren.
- Mantener estudios cuesta, el no pudo hacer prepa.

Victor

- Después de andar de joven a través de varios trabajos temporales alternándolos con un trabajo en una vulcanizadora, entra a la Bimbo y dura 5 años, pero lo despiden por faltista. De hecho le pesaba trabajar en fábrica, pues ya anteriormente había dejado una (Productos de Alfileres) porque quedaba muy retirado. En otras salía porque eran empleos temporales.
- En suma, el ambiente de fábrica nunca le gustó, excepto en la Bimbo, donde sólo le atraía el salario, pues odiaba lo estrictos que eran y además, trabajaba de intendencia, donde no tenía ninguna clase de reconocimiento y estaba desanimado.
- Después de que salió de Bimbo, al darse cuenta que los salarios de las fábricas donde podía entrar (pues sólo tiene escolaridad de primaria) eran más bajos que los pagos en la vulcanizadora, decide quedarse en ésta última.
- Ahora, después de varios años de empleado, tiene su propia vulcanizadora.
- Siente que las condiciones le empujaron a trabajar en el sector servicios, pero él mismo tuvo mucho que ver. Por ejemplo, no echarle ganas en la Bimbo, a sus estudios, a buscar empleos mejores, simplemente se fue adonde vio más fácil ganar dinero.

Ma. Alberta

- Trabaja en fábrica como ayudante general (provee de materiales a los trabajadores, recibe material de proveedores, cobra ventas) y conserje. Se ha mantenido así por las ventajas que le brinda primero, el trabajo cerca, y después tener al lado su casa y sus hijos.
- No se mete de lleno a trabajar en la manufactura de muebles porque siente que eso es de hombres, sin embargo, su hermana ya lleva 3 años allí barnizando.
- Acepta que los hombres ganen más que ellos.

- Ha sido muy leal con su jefe, quien le paga sólo 350 y le da el lugar para vivir. Al principio sólo barría la fábrica, pero con el tiempo ha logrado ganar la confianza para realizar algunas labores administrativas, entre ellas, manejar dinero.
- No hay ninguna clase de status, sino estrecha relación con el dueño, que parece más su protector que su jefe.

Jorge (simplificado)

Síntesis fluida

Su trabajo sería muy monótono si no fuera por una astuta **política de mano de obra** consistente en la rotación de equipos, la organización de varios **convivios** al año y el buen **salario**, además de que mantiene estrechos **lazos con su familia** nuclear. Estos son poderosos modificadores de la calidad de vida de los trabajadores simplificados.

El sentido de pertenencia a algo y valor subjetivo que posee en su persona, se deriva de la continuidad de las poderosas relaciones sociales tejidas en la familia y el trabajo. Las rutinas de trabajo son variadas pero el proceso es el mismo: ensamblado de muebles; está conciente de que ya no hay perspectivas de progreso más alentadoras y ese es precisamente el problema que percibe en su vida. Aunque por otro lado, no advierte el peligro de estar exclusivamente formado en habilidades sociales para el trabajo de armado, pues en caso de ser despedido caería en empleos precarios.

Ve hacia el progreso y le frustra no progresar más, pero ante el peligro de la inestabilidad laboral o el desempleo, opta por ser disciplinado (y defender así su empleo), en lugar de prevenir formándose en otras cosas.

Sobrevalora al creer que vale más entrar a empresas como ésta y tener ya asegurado el empleo, cuando las calificaciones también cuentan a la hora de pretender entrar a una empresa como esta, pero ello solo para los jóvenes. Por lo que es muy realista al pensar a veces que le conviene emprender un negocio, pero no piensa ni quiere pensar en qué. Solo piensa que su indemnización le daría para ello; un trabajador PCP, ¿no requiere también esto, como prevención, de calificarse? *¿no se pueden calificar los trabajadores para emprender en un futuro un trabajo PCP con su indemnización?*

1er GUÍA DE ENTREVISTA

Salario

problemas con tiempos de pagos, intermitencia de estos, problemas con horas extras (no pagan o no puede rechazarlas), no pagos, preferencias por tipos de pagos (destajo o productividad), experiencias de escalafón, compensado o no por antigüedad, congelamiento o disminución de pagos

Ocupación o trabajo

Formación de preferencias ocupacionales, experiencias de reestructuraciones de trabajo, de carga excesiva, de ser “oveja negra”, lo difícil, lo desagradable, problemas con compañeros, problemas con tareas, accidentes de trabajo,

¿Existió discontinuidad en el sentido de pasar de una ocupación con creatividad a algo rutinario?

(Tipos de Interacción – comunicación con personas en cada trabajo; grado en que facilita conversaciones espontáneas, interacción con objetos)

Tipos de **Empresa**

(Búsquedas por empresas, por ocupación, por familiares, por periodicos)

¿Buscó a través de familiares, amigos, periodico o personalmente en las empresas? ¿Llegó a buscar trabajo por determinado tipo de empresas? ¿cuál fue el motivo, por que no en otro lado? (podría ser por residencia, ocupación, imagen de empresa)

Para conseguir X trabajo, ¿tuvo que ver con la actividad que hacía antes?

Si la empresa es grande y fuerte ¿qué opina de cómo manejan los jefes la empresa y cómo tratan a los trabajadores? ¿cuida a sus trabajadores, a todos, a ninguno o solo a algunos?

Seguro social

¿Ha hecho Esfuerzos por estar en trabajos para tener IMSS?, ¿Ha tenido problemas por estar sin IMSS?

Jubilación

¿Hay o hubo preocupación por cotizar?

Concepciones acerca de **sindicatos**

Grado de contacto con sindicatos, tipos de contactos, descripción de maneras de trabajar de sindicatos, contactos personales con delegados

Entradas

Requisitos solicitados, Tipos de barreras cruzadas (de scanners), contactos para el acceso, experiencias con filtradores (entrevistadores o modo de revisión de papeles; criterios de evaluación de las empresas), Instituciones intervinientes (familia, empresa, bolsa, sindicato, gobierno)

¿Cómo se dio el contacto? ¿Qué lo propició? ¿Qué hizo más, pidió ayuda o buscó solo?

Salidas

Formación de decisiones de separaciones voluntarias, ¿existió alguna inconformidad con jefes o compañeros? Si la separación fue por inconformidad con el salario, el sistema de trabajo, la gente, etc. ¿se manifestó ésta inconformidad a los jefes o compañeros ¿cómo? ¿era muy prescindible el trabajador (facilmente sustituible)? ¿afectó a la empresa la separación? ¿cómo?

Acontecimientos significativos

Casamiento, Trabajo más importante, conyuge trabaja, exigencias de compañeros,

Con o sin experiencias en empresas grandes (donde hay mercados internos)

Identificación de momentos de vulnerabilidad ¿es vulnerabilidad recurrente?

Detectar cambios de un trabajo “digno” a uno “degradante”, y viceversa.

variaciones en ingresos entre trabajo y trabajo

cantidad de veces en que el cambio de trabajo se realiza sobre el colchón de haber obtenido previamente otro

Fases de desempleo

Al salir de este trabajo...

¿Cómo afectó a su familia el que ud. Estuviera sin trabajo? ¿Hubieron problemas? ¿Cuáles?

¿dónde buscó y de qué deseaba trabajar?

¿volvió a buscar en una fábrica?

(pasar a siguiente trabajo)

Trabajo

- Actividad (es) (aspectos agradables/desagradables)
 - ¿Qué era lo más *interesante* de este trabajo?
 - ¿Elegió dicha actividad?
 - ¿Hay actualización?
 - ¿De cuales trabajos conserva amistades hasta el momento?
- Motivo de cambio de actividad (si es que)
- Relación con compañeros/jefes/amigos
 - Cantidad de personas con quienes tenía que hacer contacto por necesidades de trabajo
 - Cantidad de personas con quienes se tenían contactos voluntarios
- Progreso laboral
- Hechos agradables/desagradables
- Inconformidades
- Apodos/conocido por...
- Salario/gastos (¿conservar o acumular?)
 - Incentivos
- Relación trabajo – familia (ayudas, favores)
- Relación amigos - trabajo

- Modo de entrada
- Requisitos de entrada
 - ¿Se requería una cualidad especial?
- Tipo de Contrato
- Prestaciones
- Horario (opinión)
- Duración (año)
- Empresa
- Dom. de la empresa
- Modo de Salida

Familia

- % de tiempo en el hogar
- Papel de esposo
- Papel de padre
- Tipo de comunicación con familia (autotitaria o de confianza)
- Relación con familias extensas (cercanía con hermanos, suegros, padres, etc.)
- Trabajos en hogar
- Paseos o diversiones fuera del hogar
- Momentos más importantes en su vida familiar
- Metas personales
- Metas familiares
- Amigos (duran o no)/tipos de favores
- Vecinos

Iglesia/ actividades cívicas

2ª GUIA DE ENTREVISTA

Nombre: _____ años _____

Rol de proveedor

1.- ¿Cuántas veces al día da una orden a sus hijos? _____ ¿Qué le ordena? _____

2.- ¿Cuántas veces al día ordena algo a su esposa(o)? _____ ¿Qué le ordena? _____

3.- La mayor parte de las veces ¿Cómo da esas ordenes?

a) preocupado b) despreocupado

a) directamente y sin tapujos b) con suavidad

4.- ¿y qué tanto se cumplen las ordenes que da usted?

a) la mayoría de las veces b) solo algunas veces c) rara vez

5.- Cuando llegan a hacer gastos fuertes ¿Quién toma las decisiones la mayor parte de las veces?

a) él b) ella c) los dos

6.- ¿Tienen los hijos o cónyuge que pedirle permiso para ausentarse? a) si b) no

7.- ¿Qué logros económicos ha tenido el proveedor para con la familia? _____

Funciones compensadoras de la familia

1.- ¿Qué acostumbran hacer los fines de semana

a) descansar en casa b) pasear con la familia c) ver tv en casa _____ hrs.

d) visitar familiares e) salir de compras f) cada quien por su lado g) arreglos a la casa

2.- ¿Suele ud. organizar actividades en su familia? ¿Cuáles? _____

¿Con qué frecuencia? _____

3.- La mayor parte de las veces que regresa del trabajo a su casa ¿Cómo es recibido por su familia?

a) con besos y abrazos b) con alguna palabra amable c) solo le hacen la platica d) se mantienen indiferentes e) con reclamos o mal

Convivencia familiar

1.- Por lo general ¿Cuánto tiempo pasa diariamente en su casa? _____ ¿Qué es lo que hace fuera de casa? _____

2.- Para usted ¿Cuáles son los mejores momentos de convivencia en su hogar? _____

3.- ¿Hay dentro de su familia miembros que con frecuencia conviven entre ellos y otros más aislados? _____ ¿Quiénes? _____

Inestabilidad

1.-¿Qué experiencias preocupantes ha usted tenido acerca de lo siguiente:

a) Por un despido _____

b) Por un periodo de un mes o dos sin trabajo _____

c) Por ya no tener un trabajo en particular _____

2.- ¿Cuál de las siguientes descripciones se aproxima más a lo que ha sido su experiencia personal?

- a) varios empleos mal pagados
- b) pocos empleos bien pagados y varios mal pagados
- c) uno o más empleos bien pagados

3.- (C.I.) En nuestro país ¿Cuáles cree usted que son las causas principales por las que las relaciones de empleo terminan? _____

4.- En los trabajos de los que ha salido ¿Cree usted que las causas de las salidas de los empleos de los que ha salido, se deban principalmente a usted o a circunstancias ajenas a usted?

5.- ¿Le ha recriminado su esposa la salida de algún trabajo? _____¿Cómo y porqué? _____

6.- En general ¿Cuáles de los trabajos de los que ha salido pudo haber evitado salir?

a) en todos b) en casi todos c) en casi ni uno d) en ni uno

¿En cuáles? _____

Circunstancias económicas en el momsal

1.- ¿Alguna vez ha salido de un trabajo cuando más necesitaba el dinero? _____

¿Cuál vez? _____

2.- Después de alguna separación de empleo ha llegado a pedir prestado o a endeudarse? _____

¿Cuál vez? _____

Búsqueda de prestigio y reconocimiento en el trabajo

1.- A través de su vida ¿En qué oficios ha pensado desarrollarse?

2.- ¿Porqué?

3.- ¿Cómo intervinieron sus familiares u otras personas en esa decisión?

Parentesco: _____

a) eran ellos un obstáculo b) apoyaban su decisión c) otra _____

4.- ¿Qué experiencias recuerda haber tenido con respecto a lo siguiente? (y en qué tiempos)

a) Tratando de elevar su escolaridad

b) Tomando cursos de capacitación

c) Haciendo antigüedad en una empresa

d) Amistad con jefes

e) Buen comportamiento (constancia, puntualidad, no errores, no problemas, etc.)

Para cada momento de salida

TRABAJO 1

1.- Pudo usted haber evitado esa salida....

a) fácilmente b) más o menos fácilmente c) difícilmente d) casi imposible

¿Porqué? _____

2.- ¿Cómo se comenzó a enterar de que iba a ser despedido o comenzó a pensar en salirse?

3.- ¿Qué es lo que pensó y sintió en ese momento? ¿Qué es lo que recuerda? _____

4.- Cómo era este trabajo?

f) En un trabajo especializado y más o menos difícil

g) En un trabajo donde hace varias tareas más o menos fáciles o sencillas

h) En un trabajo donde hace solo tareas repetitivas

i) En un trabajo donde desempeña mucha fuerza física

Impacto del momsal.

10.- ¿Olvido pronto lo sucedido en esta salida de trabajo? _____ ¿porqué? _____

11.- ¿Cuál fue la reacción de su esposa(o)? _____

12.- ¿Le apoyaron sus hermanos o padres cuando salió de este trabajo? _____ ¿cómo? _____

Para cada momento de salida

TRABAJO 2

1.- Pudo usted haber evitado esa salida....

a) fácilmente b) más o menos fácilmente c) difícilmente d) casi imposible

¿Porqué? _____

2.- ¿Cómo se comenzó a enterar de que iba a ser despedido o comenzó a pensar en salirse?

3.- ¿Qué es lo que pensó y sintió en ese momento? ¿Qué es lo que recuerda? _____

4.- Cómo era este trabajo?

j) En un trabajo especializado y más o menos difícil

k) En un trabajo donde hace varias tareas más o menos fáciles o sencillas

l) En un trabajo donde hace solo tareas repetitivas

m) En un trabajo donde desempeña mucha fuerza física

Impacto del momsal.

10.- ¿Olvido pronto lo sucedido en esta salida de trabajo? _____ ¿porqué? _____

11.- ¿Cuál fue la reacción de su esposa(o)? _____

12.- ¿Le apoyaron sus hermanos o padres cuando salió de este trabajo? _____ ¿cómo? _____

Para cada momento de salida

TRABAJO 3

1.- Pudo usted haber evitado esa salida....

- a) fácilmente b) más o menos fácilmente c) difícilmente d) casi imposible

¿Porqué? _____

2.- ¿Cómo se comenzó a enterar de que iba a ser despedido o comenzó a pensar en salirse?

3.- ¿Qué es lo que pensó y sintió en ese momento? ¿Qué es lo que recuerda? _____

4.- Cómo era este trabajo?

- n) En un trabajo especializado y más o menos difícil
- o) En un trabajo donde hace varias tareas más o menos fáciles o sencillas
- p) En un trabajo donde hace solo tareas repetitivas
- q) En un trabajo donde desempeña mucha fuerza física

Impacto del momsal.

10.- ¿Olvido pronto lo sucedido en esta salida de trabajo? _____ ¿porqué? _____

11.- ¿Cuál fue la reacción de su esposa(o)? _____

12.- ¿Le apoyaron sus hermanos o padres cuando salió de este trabajo? _____ ¿cómo? _____

Para cada momento de salida

TRABAJO 4

1.- Pudo usted haber evitado esa salida....

- a) fácilmente b) más o menos fácilmente c) difícilmente d) casi imposible

¿Porqué? _____

2.- ¿Cómo se comenzó a enterar de que iba a ser despedido o comenzó a pensar en salirse?

3.- ¿Qué es lo que pensó y sintió en ese momento? ¿Qué es lo que recuerda? _____

4.- Cómo era este trabajo?

- r) En un trabajo especializado y más o menos difícil
- s) En un trabajo donde hace varias tareas más o menos fáciles o sencillas
- t) En un trabajo donde hace solo tareas repetitivas
- u) En un trabajo donde desempeña mucha fuerza física

Impacto del momsal.

10.- ¿Olvido pronto lo sucedido en esta salida de trabajo? _____ ¿porqué? _____

11.- ¿Cuál fue la reacción de su esposa(o)? _____

12.- ¿Le apoyaron sus hermanos o padres cuando salió de este trabajo? _____ ¿cómo? _____

Para cada momento de salida

TRABAJO 5

1.- Pudo usted haber evitado esa salida....

a) fácilmente b) más o menos fácilmente c) difícilmente d) casi imposible

¿Porqué? _____

2.- ¿Cómo se comenzó a enterar de que iba a ser despedido o comenzó a pensar en salirse?

3.- ¿Qué es lo que pensó y sintió en ese momento? ¿Qué es lo que recuerda? _____

4.- Cómo era este trabajo?

v) En un trabajo especializado y más o menos difícil

w) En un trabajo donde hace varias tareas más o menos fáciles o sencillas

x) En un trabajo donde hace solo tareas repetitivas

y) En un trabajo donde desempeña mucha fuerza física

Impacto del momsal.

10.- ¿Olvido pronto lo sucedido en esta salida de trabajo? _____ ¿porqué? _____

11.- ¿Cuál fue la reacción de su esposa(o)? _____

12.- ¿Le apoyaron sus hermanos o padres cuando salió de este trabajo? _____ ¿cómo? _____

Rol de proveedor

QUE OPINA	QUE CREE	COMO DESEA QUE FUERA
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		

Ideas sobre el rol de proveedor de familia

La frase “quien paga manda” es también válida para la familia a) de acuerdo b) en desacuerdo

Sin el padre sería muy difícil que la familia siguiera pudiera seguir adelante sola

a) de acuerdo b) en desacuerdo

El padre no tiene tiempo de dedicarse a educar a los hijos, pues él tiene que ir a trabajar

a) de acuerdo b) en desacuerdo

Un despido o renuncia está bien mientras no se afecte la provisión económica del hogar

a) de acuerdo b) en desacuerdo

Convivencia familiar

1.		
2.		
3.		

Inestabilidad

1.1		
1.2		
1.3		
2.		
3.		
4.		
5.		

CUADRO 4

DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS EN LOS MUNICIPIOS Y DELEGACIONES DE LA CIUDAD

Delegación o Municipio	empleos	proporción
Azcapotzalco	19	26.7%
Gustavo A. Madero	13	18.3%
Ecatepec	12	17%
Naucalpan, Coacalco	6	8.5%
Sur del DF	5	7%
Centro	5	7%
Iztapalapa o Iztacalco	4	5.6%
Nezahualcoyotl	3	4.2%
Tlalnepantla	3	4.2%
Los reyes, la paz	1	1.4%
Total	71	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de la versión estenográfica de las entrevistas realizadas a los 17 trabajadores de la muestra.

CUADRO 5

CARACTERÍSTICAS SELECCIONADAS, NIVEL NACIONAL, ESTATAL, DELEGACIONAL Y MUNICIPAL (sector manufacturero)

	Unidades Económicas	Personal Ocupado	Valor Agregado Censal Bruto (miles de N.P.)	Valor promedio por unidad económica
NACIONAL	344,118	4,232,322	581,113,005	1,688
Distrito Federal	31,068	498,055	65,322,262	2,102
Estado de México	35,318	489,469	98,772,184	2,796
Azcapotzalco	1,908	74,588	20,777,032	10,889
Ecatepec	4,698	59,732	11,098,353	2,362
Gustavo A. M.	3,862	43,718	5,582,844	1,445

Fuente: Elaboración propia en base a Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (2001), Censos Económicos 1999. Resultados definitivos, México.

CUADRO 6

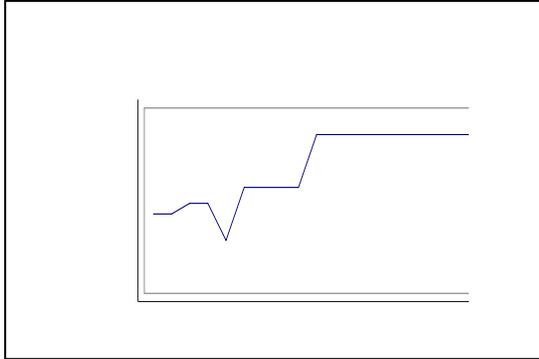
CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN DE ECATEPEC

	Habitantes	Migrantes	% relativo al registro anterior	Tasa acum..
1950	15,226	0	0	0.5%
1960	40,815	25,589	168%	1.36%
1970	216,408	175,593	430%	7.25%
1980	784,507	568,099	262%	26.31%
1990	1,218,135	433,628	55%	40.86%
1993	2'500,000	128,1865	105%	83.86%
1994	2'612,500	112,500	104%	87.63%
1995	2,730,000	117,500	4.5%	91.57%
1996	2,852,850	122,850	4.5%	95.69%
1997	2,981,120	128,270	4.5%	100%

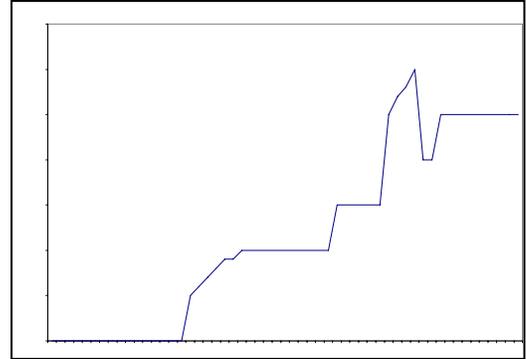
Fuente: Presidencia de Ecatepec de Morelos , (1997), Plan de Desarrollo Municipal de Ecatepec de Morelos: 1997-2000, México

GRAFICA 1
VARIACIONES DEL SALARIO EN EL CURSO DE VIDA LABORAL¹⁴

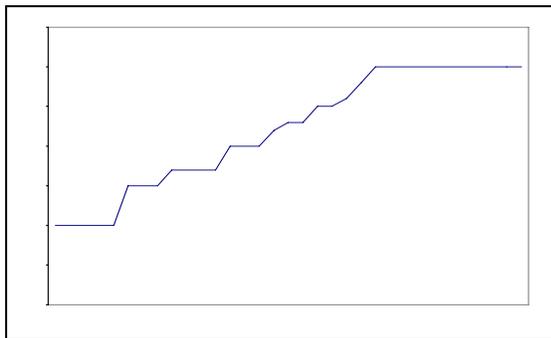
JORGE



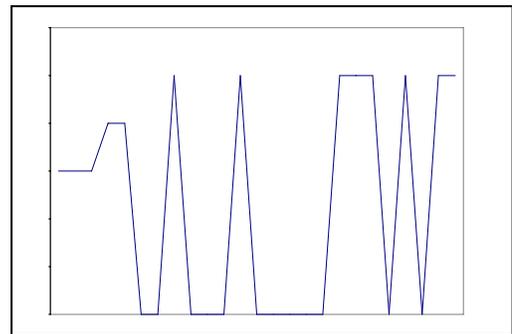
JOSE LUIS



ROBERTO



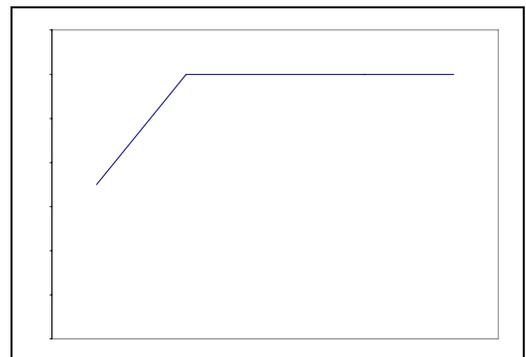
MA. DE LA LUZ



EMMANUEL

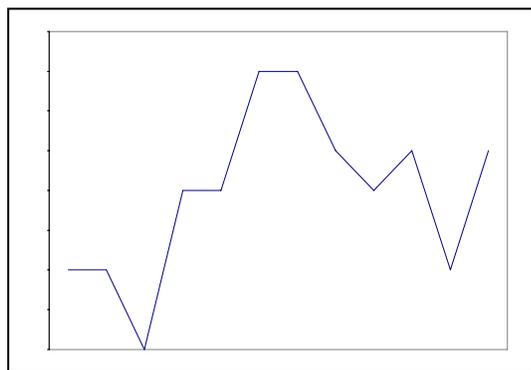


MA. ALBERTA

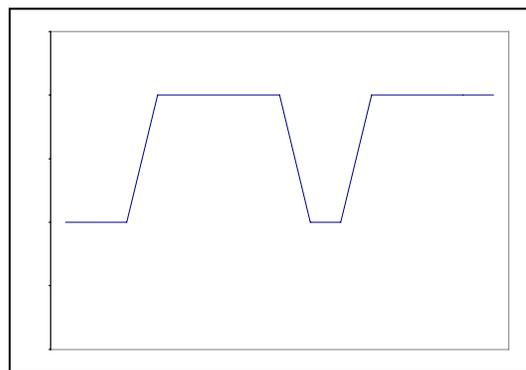


¹⁴ Elaboradas con base en la versión estenográfica de las entrevistas realizadas a los trabajadores en la primera ronda.

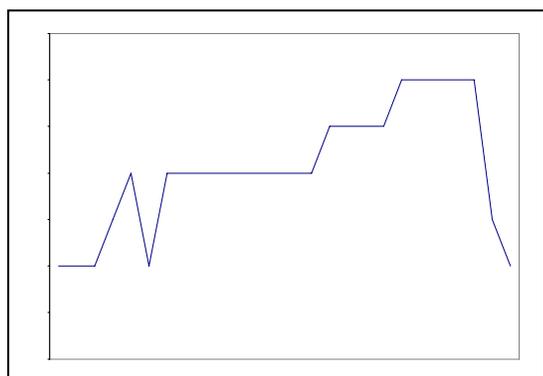
TOMAS



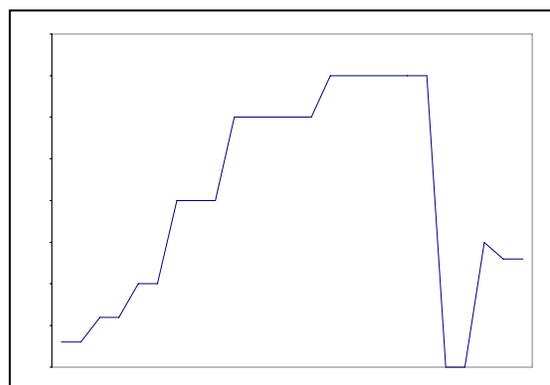
VICTOR



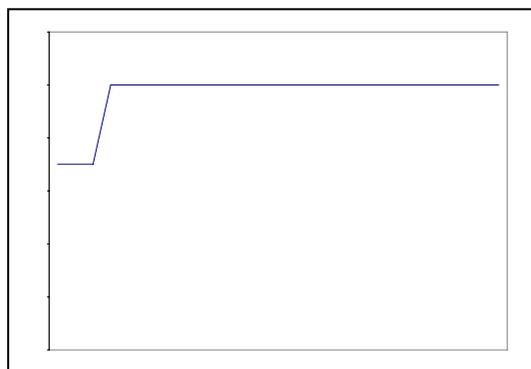
GERARDO



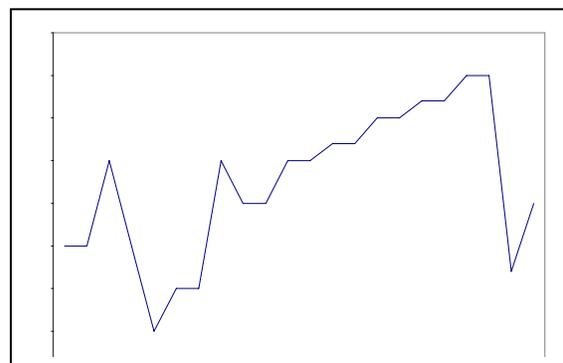
LALO



MARCELIANO

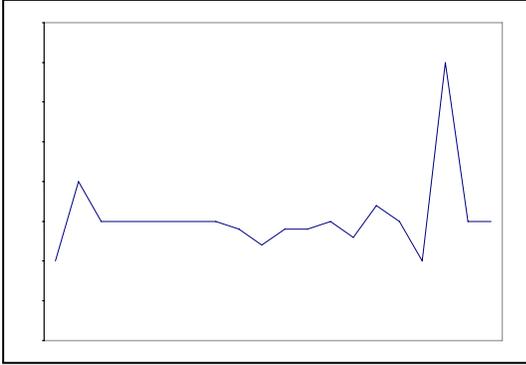


ALEJANDRO

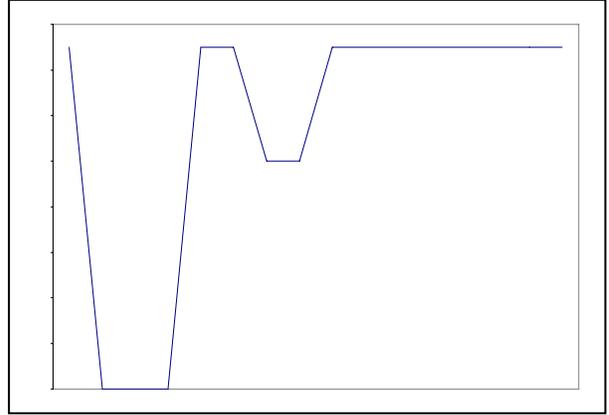


COCOLETZI

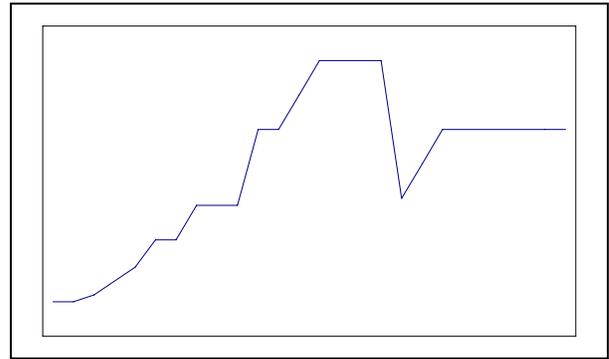
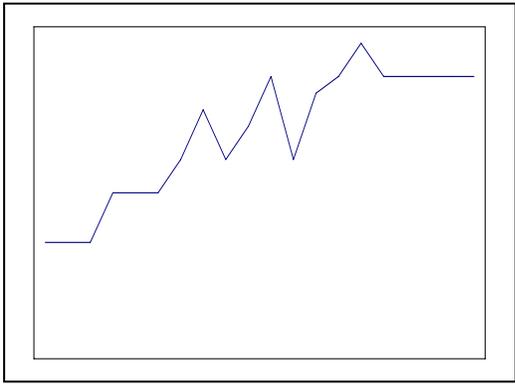
LIDIA



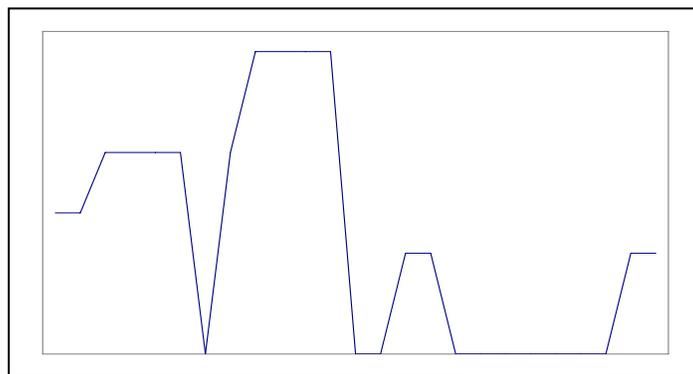
PRIMITIVO



ANGEL



MA. DEL CARMEN



CUADRO 7c
DISTRIBUCIÓN DE LOS TIPOS DE EMPLEOS EN LOS TRABAJADORES
ENTREVISTADOS

Nombre	Estrato	Empleos protegidos	Entidad	Empleos de Protección Mínima	Entidad	Empleos de sobrevivencia	Entidad
Roberto	1	1	Azcapotzalco	1	Azcapotzalco	2	Azcapotzalco, Cuauhtemoc
José Luis	1	2	Azcapotzalco Nacalpan	3	Azcapotzalco (los 3)	0	-----
Eduardo	1	1	Coyoacan	4	Coyoacan (3) Iztapalapa	0	-----
Jorge	1	2	Azcapotzalco	3	Azcapotzalco (los 3)	0	-----
Gerardo	2	2	Azcapotzalco	1	Azcapotzalco	2	Coacalco (2)
Alejandro	2	1	Azcapotzalco	2	Azc. (2)	2	Azcapotzalco Ecatepec
Angel	2	2	Naucalpan, Ecatepec	1	Ecatepec	0	-----
Lidia	2	1	G.A.M	3	Iztacalco (2) G. A. M.	0	-----
Tomás	2	1	G.A.M.	0	-----	3	Tlalnepantla (2) Coacalco
Cocoletzi	2	1	Azcapotzalco	1	Los reyes la Paz		
Primitivo	3	0	--	1	Ecatepec	5	G.A.M. (3) Ecatepec (2)
Emmanuel	3	0	--	5	G.A.M. (3) Sur (2)	1	G.A.M.
Ma. Carmen	3	0	--	1	B. Juárez (centro)	3	Neza B. Juarez Ecatepec
Victor	3	0	--	0	-----	2	Azcapotzalco
Marceliano	4	0	--	0	-----	5	Neza, GAM, Ecat., V.C.*, Iztapalapa
Ma. Luz	4	0	--	0	-----	5	Ecatepec (3) Neza, G.A.M.
Ma. Alberta	4	0	--	0	-----	1	Ecatepec
Total		14	--	26	-----	31	
							Total empleos: 71

Fuente: Elaboración propia a partir del cuadro 1

Nota: Se incluyen solamente los empleos localizados geográficamente.

V.C.= Venustiano Carranza

CUADRO 13

MÉXICO. ÍNDICE DE FLEXIBILIDAD NUMÉRICA POR RAMA ECONÓMICA,
EN UNA MUESTRA DE CONTRATOS COLECTIVOS, 1990- 1994.

Rama	Índice	Des. Est.	Mínimo	Máximo	No. casos
1. Textil	0.19	0.41	-1.00	1.00	47
2. Eléctrica	0.02	0.23	-0.50	0.67	19
3. Cinematográfica	-0.03	0.16	-1.00	0.75	106
4. Hulera	0.45	0.44	-0.33	1.00	14
5. Azucarera	0.00	0.00	0.00	0.00	1
6. Minera	0.32	0.37	0.00	1.00	14
7. Metalurgia y siderurgia	0.52	0.32	0.00	1.00	36
8. Hidrocarburos	0.00	0.00	0.00	0.00	0
9. Petroquímica	0.19	0.39	-0.25	0.50	3
10. Cementera	0.23	0.24	-0.33	0.67	21
11. Calera	0.21	0.25	0.00	1.00	8
12. Automotriz y autopartes	0.33	0.31	0.00	1.00	40
13. Química y farmacéutica	0.51	0.29	-0.33	0.50	106
14. Celulosa y papel	0.15	0.19	0.00	0.33	12
15. Aceites y grasas vegetal	0.13	0.17	0.00	1.00	10
16. Productora de alimentos	0.65	0.35	-1.00	1.00	138
17. Elaboradora de bebidas	0.26	0.30	-0.33	0.00	84
18. Ferrocarrilera	0.00	0.00	0.00	1.00	0
19. Maderera básica	0.35	0.46	-0.33	0.67	14
20. Vidriera	0.22	0.38	0.00	1.00	3
21. Tabacalera	0.50	0.71	0.00	1.00	2
22. Administradas forma directa y descentralizada	0.26	0.35	0.00	1.00	7
23. Contrato o concesión federal	0.61	0.42	-1.00	1.00	159
24. Ejecuten trabajos en zonas federales	0.19	0.37	-1.00	1.00	87
Total	0.37	0.40	-1.00	1.00	931

Fuente: Información derivada de la Encuesta "Contratación y flexibilidad laboral", Trabajo de investigación de Enrique De la Garza Toledo, Maestría en Sociología del Trabajo, UAM- Iztapalapa, México, 1997.

**CUADRO 14. PROMEDIOS DE DURACIÓN DE LOS TRABAJADORES
EN SUS EMPLEOS DE INDUSTRIA**

TRABAJADOR	TRABAJO							Promedio (años)
	1	2	3	4	5	6	7	
José Luis	6	14	1	.5	3			4.9
Eduardo	.08	1.5	14	.5	.08			3.2
Gerardo	3	9	8	.33	.58			4.2
Alejandro	1	12	.5	.25	.5	.5	.04	2.1
Lidia	1	1	1	1	8			2.4
Tomás	5	1	1	.02				1.75
Cocoletzi	2	1	1	.5	.08	1.5		1
Primitivo	.25	.58	3	2.66	.12	3		1.6
Emmanuel	.5	.25	1	3	1	3		1.45
Ma. Luz	1	.5	.66					.72
Victor	.5	.08	1.5	5				1.77
Ma. Carmen	3	2	6	.5				2.9
Marceliano	5	4	1	1	2	.25 (en 10 empleos)		1
Total								2.2 años

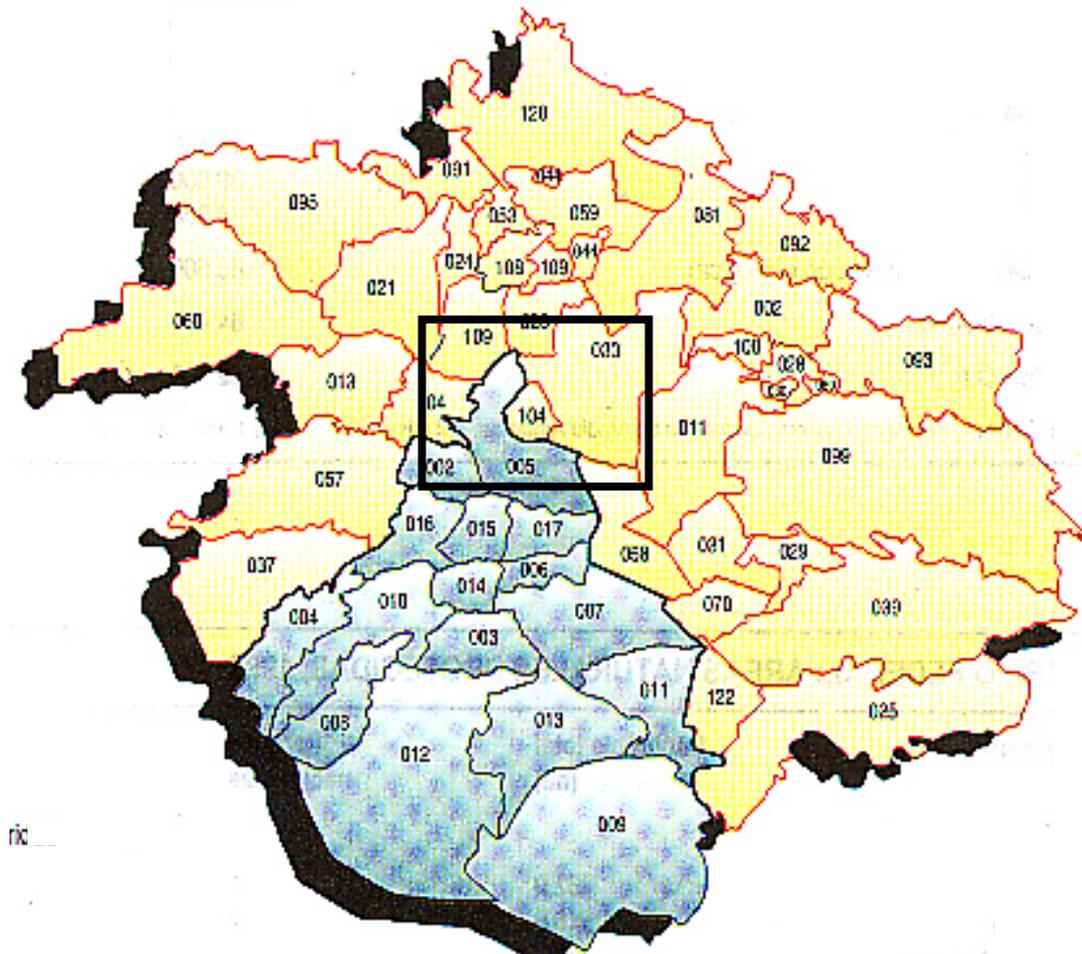
No
ta: no se incluyen los estables, o sea, los que han tenido tres trabajos o menos, y han permanecido en ellos más de 5 años.

CUADRO 18
ACTIVIDADES LABORALES
DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS *

Nombre	calificación	Actividades en industria		Actividades en servicios		Tot.
José Luis	Especialista	Manejo de materiales	1	Chofer	1	2
Angel	Especialista	Armador, Machetero,	2	Recepcionista, comerciante	2	4
Alejandro	Especializado (ex especialista)	Tornero, cargador, armador	3	Chofer, reparador de electrónicos	2	5
Eduardo	Especializado (ex especialista)	Muellista, inspección final, almacenista, operador	4	Portero, plomero	2	6
Gerardo	Especializado (ex especialista)	Rectificador	1		0	1
Lidia	Especializado	Soldadora, medidora, conera	3		0	3
Tomás	Especializado	Operador, decorador, almacenista	3	Comerciante	0	3
Cocoletzi	Especializado	Armador, operario, mezclador, mecánico	4	Albañil, comerciante, chofer particular	3	7
Primitivo	Especializado	Cargador, operario	2	Ensamblador	1	3
Emmanuel	Especializado	Conserje, barnizador, tornero, pastelero, armador	5	Mesero, albañil	2	7
Ma. del Carmen	Especializado	Operaria	1	Empleada domestica	1	2
Ma. Alberta	Especializada	Ayudante general	1	Cobrador	1	2
Ma. Luz	Especializada	Planchadora	1	Empleada domestica	1	2
Roberto	Simplificada	Operario	1	Carpintero cortador (en su juventud)	1	2
Jorge	Simplificada	Armador	1		0	1
Marceliano	Simplificada	Operario	1	Ayudante de Albañil	1	2
Victor	Simplificada	Conserje, armador	2	Comerciante	1	3

* Elaborado en base a la primera ronda de entrevistas realizadas a los trabajadores.

MAPA 1. REGIÓN OBJETO DE ANÁLISIS Y ENTIDADES DE LA ZONA METROPOLITANA DEL VALLE DE MÉXICO



Recuadro: Región objeto de análisis

Entidades en las que se recopilaron los datos de campo:

- 002 Azcapotzalco
- 005 Gustavo A. Madero
- 033 Ecatepec

Nota: Los cuadros en azul pertenecen al Distrito Federal, mientras que los amarillos al Estado de México.

Fuente: INEGI, Marco Geoestadístico, 1995.

CUADRO 1

UBICACION DE LAS EMPRESAS E INDUSTRIAS DONDE HAN LABORADO LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS

(la intensidad de los oscuros indica el grado de indagación durante las entrevistas; ver notas al final del cuadro)

Nombre	Zona de viv.	1	2	3	4	5	6
Jose Luis	Azc.	Azcapotzalco, DF Sta, Julia Ceramicas	Azcapotzalco GM	Col. Industrial Vallejo Del. GAM, DF Sabritas	Col. Churubusco DF Aga refrescos	Naucalpan Edomex Mattel juguetes	
Marceliano	Xal.	Col. Impulsora, Neza Edomex. Molino de maíz	Ote. 101, Del. G. A.Madero DF Molino	Granjas Valle Ecatepec Edomex Molino	Merced Del. Venustiano Carranza, DF Molino	Iztapalapa, DF Molino de chiles	Etc. (15 molinos)
Alejandro	Xal.	Col. Industrial Vallejo Del. GAM, DF Aptos. domesticos	Col. Industrial Vallejo Del. GAM, DF Moresa Automotriz	Col. Industrial Vallejo Del. GAM, DF American Automotriz	Col. Industrial Vallejo Del. GAM, DF Philips Aptos. Domesticos	Xalostoc Ecatepec Edomex Corrugados Cartón	
Primitivo	Xal.	Gustavo A. Madero DF Autometales Automotriz	Gustavo A. Madero DF Ajax metal	Xalostoc Pamesa Bodega café y otras (varias veces)	Santa Clara Copicsa Procesa café	Xalostoc AMSA Azucar (varias veces)	Bondoquito DF Ocejo Frijol
Angel	Xal.	Xalostoc, Ecatepec Edomex. ceramicas	Chrysler Naucalpan	Xalostoc, Ecatepec Edomex La corona jabones			
Emmanuel	Xal.	Col. Ferrocarrilera Insurgentes, DF Europe muebles	Col. Ferrocarrilera Insurgentes, DF Envases metal	Col. Ferrocarrilera Insurgentes, DF Cilindros Automotriz	Col. Ferrocarrilera Insurgentes, DF Ruíz Galindo	Sur DF pastelería	Col del Valle DF Pastelería

Roberto	Xal.	Col. Industrial Vallejo Del. GAM, DF Empacadora Fruta/comida	Centro, DF madera	Col. Industrial Vallejo Del. GAM, DF Marinela Pan	Col. Industrial Vallejo Del. GAM, DF Bimbo Pan		
Ma. de la L.	Xal.	San Agustín Ecatepec textil	Sor Juana Neza textil	Xalostoc Ecatepec congeladas	Xalostoc Ecatepec textil	Col. Ferrocarriera Insurgentes, DF Textil	
Ma. del C.	Xal.	Neza, Edomex Textil	Col. Portales Textil	Col. Portales Textil	Xalostoc, Ecatepec Tienda smoking		
Ma. Alberta	Xal.	(no ind.) empleadadomestica	Granjas Valle, Ecatepec Muebles				
Lidia	Xal.	Col. Granjas México Del. Iztacalco, DF Admiral Aptos electrodomesticos	San pedro el chico Del GAM, DF Broches Ideal Textil	San pedro el chico Del GAM, DF Precisión Equipos	GAM DF Elásticos Tepeyac textil		
Jorge	Villa	Col. San Antonio Del. Azcapotzalco, DF El globo Textil	Col. Industrial Vallejo Del. GAM, DF Singer Maderas	Vallejo Col. Villa Azcapotzalco, Del. Azcapotzalco DF Campbell Plasticos	Fracc. La loma Tlalnepantla Edomex Erikson Muebles Acero	Fracc. La loma Tlalnepantla Edomex Chatan Muebles	
Tomás	Villa	Col. Ferrocarriera Insurgentes, DF 3M Ensamble de equipos	Tlalnepantla Edomex. Croma Pinturas	Coacalco Edomex Comex Pinturas	Coacalco Edomex Taller Metalmeccanica		

Cocoletzi	Xal.	Samson	Caltoso Taller metal	Saratoga Colchones Y Plumiball	Champion hobber metal	Col. Industrial Vallejo Del. GAM, DF PPG pinturas	Los reyes, la paz, Edomex. Pedro domeq Bebidas
Victor	Villa	Azcapotzalco, DF Aptos domesticos	Col. Industrial Vallejo, Del. GAM, DF Bimbo Pan				
Gerardo	Villa	Col. Industrial Vallejo Del. GAM DF Gocar Automotriz	Col. Ramos Millan Del. Azcapotzalco, DF General pacific (antes Schneider) Plantas de luz	Col. Industrial Vallejo Del. GAM DF Roger Switches	Coacalco Edomex Eagle remaches metal	Coacalco Edomex taller metal	
Lalo	Sur	Granjas esmeralda Iztapalapa Sigu plastica juguetes	Coyoacan DF Commander tabacos	Coyoacan Avon perfumes	Sur DF computadoras	Sur DF Energéticos (alimentos)	



Se indagaron con detalle las causas de las salidas y la situación familiar.

Total: 45 salidas de empleo



Se indagaron solo algunas características del empleo, en función del contexto de los demás empleos y costumbres de los trabajadores.

Total: 50 (Incluyendo empleos de Marceliano y Primitivo)

21 (Sin contar empleos de Marceliano y Primitivo)



Únicamente se registró su acontecimiento.

Total: 10

Total parcial: 84 (Sin contar empleos de Marceliano y Primitivo)

Total Global: 105 empleos

Cuestionario filtro

(Exclusivamente para padres o madres de familia que trabajan)

Marque con una "X" la respuesta correcta

¿Ha trabajado en fábrica alguna vez en su vida?

SI NO

En caso de haber contestado **SI**, responda las siguientes preguntas:

¿En cuántas fábricas ha trabajado? _____

¿Qué puestos ha ocupado en estas fábricas? _____c_____

¿Hace cuanto tiempo fue la última vez que trabajó en fábrica? _____

Nombre del alumno: _____

Nombre del padre o madre: _____

Domicilio actual: _____

Sexo: ____ Edad: ____ Teléfono: _____

Ocupación Actual del padre o madre: _____

CUADRO 10 . DURACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y OBRERA DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS

Nombre	Vida laboral (fecha)	Edad inicial/final	Años de vida laboral	Número empleos de fábrica	Años como obreros	Años en otros trabajos	Oficios, puestos y ocupaciones
JOSE LUIS	1961 - 1999	16 – 54	38	3	17	19	2: obrero distribuidor y chofer
MARCELIANO	1974 – 1999	8 – 36	25	17	22	8	1: obrero operador
ALEJANDRO	1978 – 1999	16 – 37	21	5	14	4	2: obrero operador y chofer
PRIMITIVO	1978 – 1999	12 – 33	21	6	21	0	2: obrero operador y cargador
ANGEL	1976 – 1999	14 – 37	23	3	17	6	2: obrero ensamblador y cargador
EMANUEL	1982 – 1999	19 – 36	17	7	13	0	2: obrero operador y pastelero
ROBERTO	1967 – 1999	17 – 49	32	4	28	0	1: obrero operario
MA. LUZ	1975 – 1999	12 – 36	25	5	6	16	2: planchadora y aseo doméstico
MA CARMEN	1976 – 1999	12 – 35	23	4	11	9	2: costurera y aseo doméstico
MA ALBERTA	1994 – 1999	26 – 31	5	1	4	.5	2: ayudante gral. y portera
LIDIA	1984 – 1999	17 – 31	14	4	11	.1	2: obrera ensambladora y operadora
JORGE	1969 – 1999	17 – 47	30	4	30	0	1: obrero ensamblador
TOMAS	1988 – 1999	22 – 33	11	4	7	4	2: obrero operador y almacenista
VICTOR	1984 – 1999	20 – 35	15	3	5	10	2: aseo y vulcanizador
GERARDO	1962 – 1999	8 – 45	37	5	21	0	1: rectificador
LALO	1978 – 1999	19 – 40	21	5	16	5	3: almacenista, operador, portero
COCOLETZI	? - 1999	9 - 39		5	6	12	4: obrero operador, albañil, plomero, mecánico.

CUADRO 11

DURACIONES Y PROPORCION DE LA VIDA OBRERA DE LOS TRABAJADORES ENTREVISTADOS

Nombre	Años como obreros	Años en otros trabajos	Diferencial %		Oficios, puestos y ocupaciones	Tipo de trabajador	Estrato
			Años obrero	Años otros			
Jorge	30	0	100	0	1: obrero ensamblador	Estable en protegido	1
Roberto	28	0	100	0	1: obrero operario	Estable en protegido	1
Primitivo	21	0	100	0	2: obrero operador y cargador	Inestable en sobrevivencia	3
Gerardo	21	0	100	0	1: rectificador	Expulsado de empleo protegido	3
Emmanuel	13	0	100	0	2: obrero operador y pastelero	Joven Inestable	3
Lidia	11	.1	99	1	2: obrera ensambladora y operadora	Joven Inestable	2
Ma. Alberta	4	.5	88.8	11.2	2: ayudante gral. y portera	Estable en sobrevivencia	4
Lalo	16	5	76.2	23.8	3: almacenista, operador, portero, plomero*	Expulsado de empleo protegido	2
Alejandro	14	4	77.7	22.2	2: obrero operador y chofer*	Expulsado de empleo protegido	2
Angel	17	6	73.9	26.1	2: obrero ensamblador y cargador	Estable en protegido	2
Tomás	7	4	73.6	36.4	2: obrero operador y almacenista, tianguis*	Expulsado de empleo protegido	2
Marceliano	22	8	73.3	26.6	1: obrero operador	Inestable en sobrevivencia	4
Ma. Carmen	11	9	55	45	2: costurera y aseo doméstico*	Joven Inestable	3
José Luis	17	19	47.2	52.7	2: obrero distribuidor y chofer*	Expulsado de empleo protegido	1
Cocoletzi	6	12	33.3	66.6	4: obrero operador, albañil, plomero, mecánico*	Expulsado de empleo protegido	1
Victor	5	10	33.3	66.6	2: aseo y vulcanizador*	Joven Inestable	2
Ma. Luz	6	16	27.3	72.7	2: planchadora y aseo doméstico*	Inestable en sobrevivencia	4

Elaboración propia a partir de los datos de las entrevistas.

Nota: Los asteriscos en la quinta columna indican a los obreros que han tenido trabajos por cuenta propia.

CUADRO 12. MOTIVOS DE LAS SEPARACIONES DE EMPLEO

TRABAJADOR	Ren	Motivos de las renunciaciones	Desp	Motivos de los despidos	Total de Salidas
José Luis	2	a) Programa de retiro voluntario b) Reducción de prerrogativas de trabajo	0		2
Marceliano	1	a) aburrimiento	0		1
Alejandro	2	e) Malas condiciones de trabajo, muy pesado f) Salario muy bajo	4	a) Cambios, ingresa gente más preparada b) Cambios, introducen nueva tecnología c) Trabajo temporal d) Trabajo temporal	6
Primitivo	2	a) Aburrimiento c) Salario muy bajo	1	b) Quiebra de la empresa	3
Angel	1	a) Cambio a mejor trabajo (cercano a su domicilio).	0		1
Emmanuel	5	a) Enfermedad b) Peleas con compañeros c) Enfermedad d) Peleas con compañeros e) Aburrimiento	0		5
Ma. de la Luz	4	a) Cambio a mejor trabajo ya obtenido b) Peleas con su jefa d) Nacimiento de su hijo e) Nacimiento de su hijo	1	c) Cierre temporal de la empresa	5
Ma. del Carmen	2	a) Nacimiento de su hijo b) Nacimiento de su hijo	0		2
Lidia	0		3	a) Quiebra de la empresa b) Recorte por lenta y para no dar reparto c) Recorte por dificultades económicas	3
Tomás	1	d) Poco conocimiento del oficio	3	a) Traslado de la empresa a San Luis b) Recorte por dificultades económicas c) Recortes por dificultades económicas	4
Victor	1	a) Quedaba muy retirado de su domicilio	1	b) Por días faltados	2
Gerardo	1	c) Malas condiciones de trabajo, falta de herra.	2	a) Problemas con sindicato b) Trabajo temporal	3
Lalo	2	a) Cambio a trabajo mejor ya conseguido c) Peleas con compañero	2	b) Recorte por dificultades económicas d) Trabajo temporal	4
Cocoletzi	2	b) Aburrimiento d) Temporal, mientras esperaba volver a ppg	2	c) Peleas con jefe e) Peleas con jefe	4
TOTAL	26		19		45

CUADRO 23. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Ma. Luz</p>	<p>POSICION: Sí la defiende</p> <p>Pero sólo para conservarse en el empleo, ya que no le gusta Es decir, la defiende negativamente. Al final cambió de oficio.</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser costurera es principalmente para sobrevivir, no es que le guste. - Mantenerse en los Standares mínimos como planchadora, le ha ayudado a sobrevivir. <u>Mira hacia cómo entrar y mantenerse</u>, No cómo progresar en las fábricas o sea, lo que <u>evita es la pobreza</u>. - El saber hacer no le importa, le importa sobrevivir (su mundo es salir a flote) - Ser costurera es resultado de su pobreza - Trabajar rápido y bien no lo soporta, le agobia el mal trato - Se ha concentrado en “<u>AGUANTAR</u>” - <u>Se defiende miedosamente en oficio</u> - No ha podido realizarse en lo que le gusta porque su camino es costura y recientemente sirvienta) INERCIA, miedo a cambiar 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Tiene contactos para entrar a fábricas también para entrar de sirvienta animada por hermana, allí gana más allí no es aguantar, sino ponerse viva para cobrar - Tiene horarios flexibles - No acepta ya el “aguantar” ni en fabrica, ni con su marido - <u>El termino es mejorar</u> 	<ul style="list-style-type: none"> - No tiene contactos para entrar de secretaria - Una planchadora no puede atender a sus hijos - Pudiera calificar en Ind. de la costura - Tiene conflictos con su marido 	

CUADRO 24. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Jorge</p>	<p>POSICION</p> <p>No defiende su calificación (defiende su empleo)</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - La monotonía de su trabajo fundamentalmente mecánico, (armar cojinetes) es atenuado con el trabajo en equipo, donde se rotan las tareas (fases de ensamble) c/semana pueden cambiar las operaciones - También a veces cambiar los productos, lo que impone más variedad. - Se siente formado, pero es una formación de <u>habilidades sociales</u> para el trabajo (no de Inter. c/materia) <ul style="list-style-type: none"> -El problema es que siente que ahí queda nada más (no se puede ascender) - En chatan, más bien se castiga despidiendo a quienes faltan no cumplen por eso <u>cumple</u> en no ser “problemático” sino dócil 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Buen salario asegurado - <u>Política de mano de obra</u> astuta (en pt y en convivíos varios) - No se aísla de su <u>familia</u>, le da más sentido a su vida 	<ul style="list-style-type: none"> - No hay ascensos - Casa del infonavit propia (heredada de su esposa) - Pasa el tiempo y no se forma - No lo advierte, si sale, seria un fuerte golpe hacia la IL - No puede aprovechar más - Quisiera poner empresa propia pero no lo hace (no es tan fácil) 	

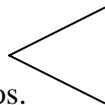
CUADRO 25. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Ma. Alberta</p>	<p>POSICION: No la defiende</p>
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - La principal habilidad es haberse salido ganar al dueño y serle leal. - No importa qué labores haga, lo hace por quedar bien con el dueño - No le importa la recalificación ni conocer el M T, le importa <u>conservarse así</u> <ul style="list-style-type: none"> - Ella se subordina al dueño necesita protección los trabajos verdaderos son para hombres (sin embargo, coló a su hermana) 	
<p style="text-align: center;">CIRCUNSTANCIA</p>	
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>
<p>No paga renta</p>	<p>Pero se aísla en esa fabrica y conoce menos el mercado de trabajo y las posibilidades de calificarse en algo.</p>

CUADRO 26. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Lidia</p>	<p>POSICION Si defiende su calificación en c/ trabajo al defender el “ser obrera”</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le han <u>gustado</u> algunos trabajos que ha tenido pero como no se los han reconocido, ella lucha por <u>arrancar</u> lo que puede de prestaciones (permisos, premios, horas extras, que no la cambien “prestada” en donde quedar bien y las mañas han ayudado. - Demuestra competencia a los jefes para darse a valer en un determinado puesto de trabajo. - <u>Siente injusticia</u> de que a las mujeres se les pague menos que los hombres y hace lo posible por <u>demostrar</u> su capacidad y tener más. - El esfuerzo nace del sentimiento de injusticia ante la desigualdad de género en el trabajo. 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Tiene una calificación de el saber merecer en fabricas” <u>ser obrera sin</u> oficio definido sino con un <u>puesto de trabajo propio</u>. - Ha podido entrar en trabajos (de maquila) considerados como propios de mujeres y es por ello que implican cierta complejidad y especial cuidado. - No quedan lejos de su casa - Ha aprendido mañas para más rapidez para eludir vigilancia de jefes y platicar o descansar. - La sociabilidad y las mañas le han ayudado a trabajar más a gusto en fábricas. - La desigualdad de genero le anima para competir 	<ul style="list-style-type: none"> - Al principio fue varias veces corrida, pero ya ha logrado durar en el último (8 años) - El nuevo trabajo en equipo los divide con sus compañeros. 	

CUADRO 27. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Cocoltzi</p>	<p>POSICION Si los defiende pero los desperdicia (por sus arrebatos)</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es el trabajo que más <u>creyó</u> en los progresos dentro de las empresas basadas en conocimiento - Al <u>desilusionarse</u> de que éstas eran pocas y difícil ingreso, entre como empleado al sector servicios. En parte también fue <u>coraje</u> porque dio un cambio muy radical, ya no quiso saber de trabajos de obrero. <div style="text-align: right; margin-right: 50px;">  <p>la caída fue fuerte</p> </div>		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - En trabajos como en el que está (chofer particular) con la búsqueda adecuada, es posible que llegue a ganar bien - Ya no pierde el tiempo en trabajitos pequeños, esos ya vivió de joven. - Es “adecuado” para su edad 	<ul style="list-style-type: none"> - En sus calificaciones (mecánico) podría conseguir algo mejor su coraje lo perjudica. - No se da cuenta que su formaciones excepcional. - ¿Su edad ya no es para fabrica? No ha buscado bien por coraje - Peligro de “estancarse” por necesidad de salario continuo - Sus conductas son muy arrebatadas el coraje ante su desilusión es parte de eso y también los conflictos en su trabajo - <u>Ante situaciones difíciles se ofusca y no piensa, es muy emocional.</u> 	

CUADRO 28. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: José Luis</p>	<p>POSICION Sí defendió mientras hubieran oportunidades, después cambio de actitud al ver que era muy difícil subcontratar o conseguir igual.</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - La principal ventaja en sus trabajos como manejador de materiales, era la habilidad para ganarse a la gente, ya que así cumplía mejor con su trabajo y vendía cosas. - Pasaron sus oportunidades, las aprovechó como pudo y ahora se dedica a su trabajo. - Dejó muchos amigos, muchas buenas experiencias. De lo malo no es rencoroso al contrario. 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Esa independiente, tiene flexibilidad de horarios y por eso puede ver a su familia. - Cuenta con red de amigos para el manejo de materiales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ser chofer es una consecuencia de sus trabajos pasados, más que una preferencia. - Ya no tiene en su ambiente laboral la socialidad, amistades, cuates de antes. - El trabajo de microbusero es mas pesado. - La posición de poder de su grupo en y sabías llegó a ser frágil, no se 	

CUADRO 29. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

NOMBRE: Eduardo	<p style="text-align: center;">POSICION</p> No la defiende <ol style="list-style-type: none"> 1. La defendió mientras hubiera posibilidades de ello en avón 2. La abandonó al ver la prioridad en las pequeñas empresas
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al salir de avon <u>creyó</u> poder colocarse en algo parecido pero le fue imposible por la edad (de lo aprendido allá sólo le sirvieron algunos conocimientos y eso en trabajos precarios) - Pasó por un <u>lento y difícil proceso de aceptación de destrucción de su calificación.</u> - En avon tuvo trabajos que le dejaron mucha <u>satisfacción</u>, pero ya los dejó atrás y se está rehaciendo como trabajador en mantenimiento de un centro comercial, donde aplica sus mañas 	
<p>CIRCUNSTANCIA</p>	
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Ha cambiado radicalmente sus calificaciones anteriores de avón por otras en las que si le han permitido ser aceptado por su edad (mantenimiento) pudiendo mantener un nivel salarial decoroso, aunque menor la recalificación le vino bien. - Pudo encontrar trabajo en su nueva calificación 	<ul style="list-style-type: none"> - * El requisito de la edad ha adquirido una creciente legitimidad, pero muchos trabajadores valiosos se pierden. Se desperdician en chambitas. Las empresas construyen el status al trabajador, pero este sólo es valido dentro de sus limites. (status relación a productividad) lo que vale es la empresa como construirlo abstracto y no los trabajadores (en algunos oficios para trabajadores si se pierde)

1 * La edad es un requisito que aplican las empresas

2 * Un rezago de los trabajadores

CUADRO 30. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Víctor</p>	<p>POSICION No la defiende</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>No ve futuro</u> en empleo de obrero (x su experiencia desanimadora en fabriquetas y bimbo y porque no tiene escolaridad - El dice que por escolaridad no se dedica de obrero, pero le sucedieron varias cosas <u>desanimadoras</u> (pre temporal, Transp. Lejara, dejar ser de intendencia, muy estrictos) y así justifica el no haberle <u>echado ganas</u> a buscar en mt, escolaridad, no faltar - En cambio, entrabado PCP, la vulcanizadota propia, tiene más 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Sus padres le dan donde vivir - La vulcanizadora le deja más dinero que varios trabajos de obrero precarios 	<ul style="list-style-type: none"> - Nunca llegó al empleo protegido que pudo haber tenido en Bimbo, por flojo y desanimado. - No le gustaban las órdenes y el encierro y lo degradada hacer limpieza. - No lucho ni por calificación ni por status le gusta mas la calle ahí llevándose la - Las entradas de dinero son variables pero no mucho. 	

CUADRO 31. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Ángel</p>	<p>POSICION Si la defiende Peso lo hace al defender empleo y mejores condiciones de trabajo</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tiene <u>claro</u> que el status lo de la empresa y que el interés y gusto por el trabajo degrada de que uno lo aproveche. - Lo importante es <u>cumplir</u> con su trabajo y ya lo de la calificación es personal. - Sin embargo, no deja de <u>resentir</u> el estancamiento inherente a ello. - Para él es más <u>importante</u> una escolaridad que un oficio. - No <u>importa</u> tanto la calificación como tener trabajo en fábrica, conservarse ahí, y cambiarlo con trabajo pcp. - El control sobre el horario y el trabajo está su mayor calificación-habilidad 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Las <u>visitas</u> a cada clientes y trabajar fuera y conocer a compañeros agiliza mucho su trabajo. - Puede mejorar sus propias condiciones de trabajo - A veces puede compartir con sus hijos tiempo - Está basificado - No tiene grandes presiones de jefes 	<ul style="list-style-type: none"> - No hace ninguna clase de esfuerzos por recalificarse (porque paraél) importa más conservar empleo en buena empresa y escolaridad; sino cumple 1ª.) - No ha luchado por escolaridad - Desearía buscar alternativas en negocio y también fabrica, pero no sabe cuan difícil es esta última ¿Acabaría en pequeños y luego trab. Pep? 	

CUADRO 32. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Emmanuel</p>	<p>POSICION: No defiende calificación Sino los ambientes sociales de su trabajo</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <p>- Existe en Emmanuel un sentido y deseo de <u>independencia</u>, pero no es mas que el deseo de <u>huir</u> de conflictos que el mismo provoca (en su casa y trabajos) Ha llegado a sentirse <u>orgulloso</u> por tener aguante, pero de eso <u>también ha huido</u> pues se fue a uno mas ligero ¿tiene aguante? Más bien no aguanta los conflictos que le ha provocado trabajar duro (), conflictos con sus compañeros y jefe nuevo. Se pelea por defender la calificación no fue <u>defender la calificación</u> sino el oficio en abstracto. La inscripción social de esta lucha se limitó a cilindros automotrices <u>intentó trasladar</u> el oficio de pastelero a su casa, pero no duro pues no ganaba bien, su inestabilidad es expresión de una búsqueda en ambiente de trabajo que le <u>gusten</u> y trabajo <u>relajado</u>, pero hasta la fecha no ha encontrado uno que le deje satisfecho (el de pastelero ha sido el que más) piensa que en negocio es <u>opción</u> para obreros (le gusta el negocio a su hijo) pero él mismo sigue de pastelero.</p>		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<p>Tiene confianza y disposición para buscar en el M. de T- Sino pastelero y sin conflictos se le da bien de eso sí hay Negocio bien ubicado (pero se limita a esta accesoría) (accesoría desaprovechada)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tiene muchos hijos - No ha sabido poner oficio de pastelero bien en trabajo pcp No compran (pero está mal hecho) ser tornero le recuerda peleas de oficio - Es conflictivo, alcohólico y por eso no ha sido constante en un oficio - El ambiente de obrero lo percibe como degradante (mucho trabajo) físico y peleas con compañeros y jefes. - Cambia de ambiente social piensa que van juntos ¡pero también de oficio! - Cambia de giro “coches hay muchos” vucanizadora si va funcionando. 	

CUADRO 33. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Ma. Carmen</p>	<p>POSICION: Sí la defiende</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ser costurera es un lugar y un hacer para <u>realizarse</u> tanto en PT como en dinero, ello se debe a que encuentra cierta complejidad en tareas de coser a maquina y trabajar con prendas. - Se trata de participar y transformar el mundo (a pesar de que su mamá la metió de costurera) - La <u>flojera</u> es un defecto de las personas y no resultado de sus circunstancias. - Se ha dado cuenta de las limitaciones de su calificación y ahí es cuando se complica de que su marido también trabaje (de hecho por eso pudo <u>acabar la secundaria</u>, pero sabe que también valen relaciones, ser mañoso para saber trabajar y ser hombre. - No ve muchas alternativas para desarrollarse como otra cosa que no sea costurera ¿por qué? Por que ha cuidado de saber de este oficio para que las entradas y salidas se le faciliten (necesarios) para cuidar a sus hijos. Pero ella culpa a la poca variedad de empleos. 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Su esfuerzo se refleja en su casa <u>socialmente construida</u> (compromiso de familia bien realizado) - Su marido también trabaja (importante) - Puede entrar y salir con relativa facilidad de los empleos y así cuidar a sus hijos - Recientemente entró a una tienda con un horario cómodo para atender a sus hijos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Malas condiciones de trabajo - Tiene que cuidar a sus hijos y le quita tiempo o implica esfuerzo doble - Siente que la escolaridad la limita mucho - No tiene relaciones para entrar en otros empleos - Pagan muy poco - No hay seguro 	

CUADRO 34. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Roberto</p>	<p>POSICION No defiende calificación sino su empleo</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Ve natural</u> que la máquina descalifique, y la monotonía la ha soportado porque se siente parte de algo, una familia. - La empresa ha tratado de <u>animar</u> a los trabajadores con un sistema enfocado al cliente, que Roberto <u>ha aceptado</u> ;porque le hace falta; le hace sentirse ser humano con valores. - Sin embargo, todo esto no es suficiente, <u>no lo “llena”</u>. - Desearía una mayor socialidad del trabajo, pues pudiera bien al compañero cliente es muy limitado. - El resultado es que ha tratado de realizarse <u>haciendo trabajitos en su casa</u>, mismos que aprendió con cursos en el CECATY. - <u>Quisiera que su hijo</u> si aprendiera algo más estimulante, como computación. - Por su edad, siente que la recalificación ya no es para él 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Circunstancia económica asegurada, su familia y él si pudiera en ese sentido, lo que les puede abrir más puertas para su formación (hijo va a universidad) - Tendrá pensión 	<ul style="list-style-type: none"> - Pero su persona está afectada por la monotonía del trabajo - Se aísla de su familia (hace trabajitos en casa) - La edad le impide entrar a otro empleo (y en todo caso no acepta una presión) 	

CUADRO 35. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Primitivo</p>	<p>POSICION: Sí la defiende Dentro de su especialidad varios elementos empujan para ello (leer punto 1 y 2 de situación en archivo)</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por un lado, <u>dice</u> que el suyo es un oficio para los que no estudiaron, pero al mismo tiempo acepta que no es un lugar en el que entre cualquiera. <p>AMBIVALENCIA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - A través de su oficio y su cuadrilla <u>experimenta</u> la inclusión social, el participar en colectividad en algo productivo. Sentido de <u>pertenencia y orgullo</u> a gente camello - <u>Degradación</u> de su cuerpo, es <u>manipulado según</u> caprichos del mercado de granos. 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Se saben valiosos de lo que hacen pues no cualquiera - Cambios de logro de trabajo motivan - La cuadrilla motiva competencia, gremio GREMIO ESPONTANEO O EN NICHOS - Se siente cómo en este oficio - Cuenta con el apoyo de su familia de ascendencia 	<p>Trabaja duro, desprotegido</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acostumbrado él y su familia a las carencias de la inestabilidad - Carece de relaciones en otros ámbitos de trabajo mejores. 	

CUADRO 36. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Tomás</p>	<p>POSICION: No puede defender su calificación Quiere lograr y defender una categoría</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Su idea principal es entrar a una empresa y ya de allí <u>hacerse su lugar</u> (fulano hace tal cosa) (lo sacó de 3m: <u>muy burocratizada</u>) - Ha intentado hacerse de oficios, pero como <u>ha fracasado</u>; no le han redituado, ya <u>no le intenta</u>. - Se da la etiqueta de almacenista para poder ser contratado - Considera la escolaridad como importante sólo a veces 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<p>- Hay muchas empresas donde efectivamente uno necesita ganarse su lugar pero hay otras donde conocimientos previos eN algo también son importantes</p>	<p>Para poder con tianguis ha tenido que aceptar trabajos precarios</p>	

CUADRO 37. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Marcelino</p>	<p>POSICION: No lo defiende Pero para mantenerse bajo y esconderse (no lucha por algo mejor)</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - La operación de molinos más que para sobrevivir, es una forma de <u>evadir</u> los problemas del mundo, entendiendo a estos como resultado de los múltiples elementos que lo empujan hacia la marginación (campesino, analfabeto, piso de turba, enfermedad, sin papeles sin familia) - No puede ni pretende desempeñarse en otra cosa. No son para él los molinos es el único lugar donde lo han <u>aceptado</u>. Eso <u>le han dicho</u> en el curso de su experiencia laboral - Golpes de la vida docilidad, timidez, doblegado, apacado. 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Cuenta con apoyo de su familia 	<ul style="list-style-type: none"> - Revienta no sólo en un sentido físico (cálculos) sino, también psicológico (evasión) - Extrema marginación presiona para mantenerla descalificado - Introyención en la forma “me lo merezco” - Contribuye con un gasto muy precario al hogar 	

CUADRO 38. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Alejandro</p>	<p>POSICION: No lo defiende</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Al perder su trabajo de Tornero <u>creyó</u> que era fácil colocarse y también <u>creyó</u> que era fácil el negocio de la combi (fracasó) quiso dejar de trabajar y no administrar. - Pero le <u>dolió</u> mas por el status perdido que el oficio perdido, aunque él <u>no pueda hacer distinción</u> se ve en carga física y temporalidad y en que no le importó recalificación. - <u>No percibió</u> importancia de ni recalificarse, ni de buscar bien en el M.T - (dio prioridad a ganar dinero) 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Tiene apoyo de suegros en casa 	<ul style="list-style-type: none"> - Al salir de tornero buscó en sindicato, caso error porque se limitó a un rango de empresas. - No tiene relaciones para entrar a grandes donde se pudiera aplicar, la presión del sostenimiento de su familia y el fracaso del negocio de la combi lo obligaron a trabajar en empresas pequeñas, hasta que su hermano lo rescató. Hermanos lo ayudan - Su familia lo presionó muy fuerte en lugar de apoyarlo y <u>el mismo lo aceptó</u>. “Es mi obligación” en ello, se lleva a él mismo entre las patas. - Su esposa no trabaja 	

CUADRO 39. POSICIONES ANTE LA CALIFICACION Y SUS CONDICIONANTES

<p>NOMBRE: Gerardo Rafael</p>	<p>POSICION: Si la defiende</p>	
<p>PERCEPCIONES DE SU CALIFICACION LABORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - se encuentra a mitad del difícil y lento proceso de destrucción de su calificación <u>No se resigna</u> fácilmente, y de alguna forma busca recalificarse en oficios adyacentes al anterior y actualizados. - <u>Creyó</u> que su oficio le aseguraría el empleo - No es muy seguro que esté <u>decidido</u> a recalificarse mucho y buscar mucho 		
<p>CIRCUNSTANCIA</p>		
<p>VENTAJAS</p>	<p>DESVENTAJAS</p>	
<ul style="list-style-type: none"> - Ha recurrido al CECATI a pesar de su edad - Aun hay trabajos para lo que tiene pensado pero tiene que recalificarse bien - Tiene algunos amigos pero aún no le han apoyado - Su oficio requiere ya estudios abstractos propios de una mayor escolaridad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ha vivido varios fracasos (rechazo por edad, maltrato, malos ct.) pero ya se convenció de la necesidad de la recalificación - Si no se recalifica y busca bien, cae en trabajos PCP o trabajos precarios de fabrica. 	

FOTO 1



FOTO 2



FOTO 3



FOTO 4



FOTO 5



FOTO 6



FOTO 7



FOTO 8



FOTO 9



FOTO 10



FOTO 11



FOTO 12

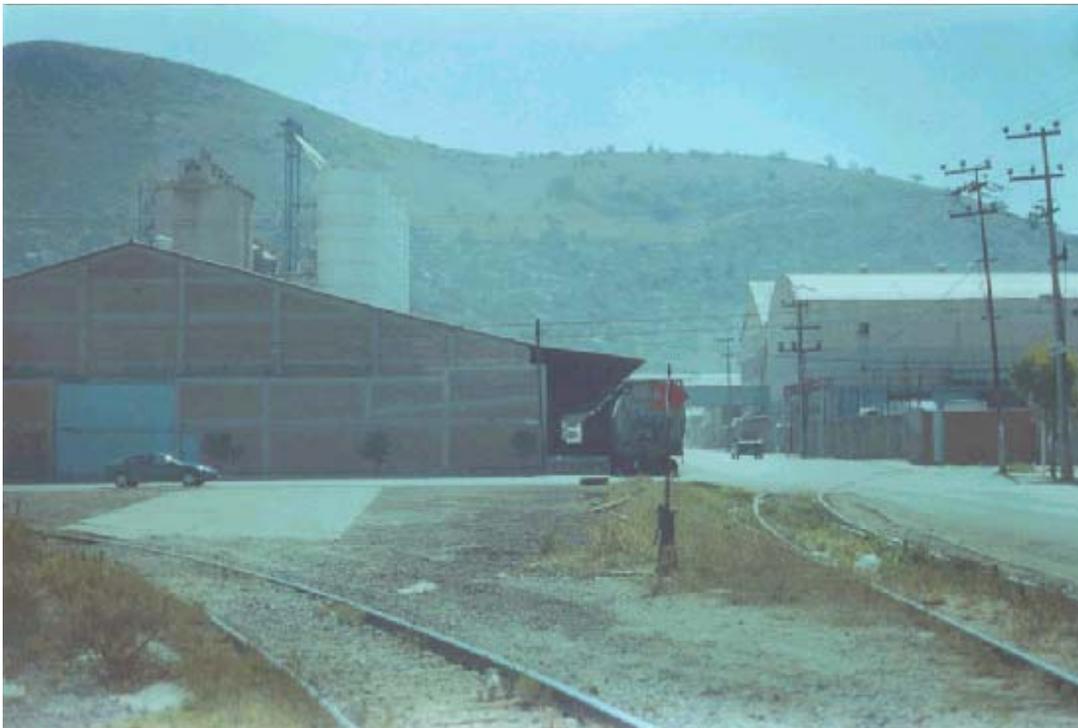


FOTO 13



FOTO 14



BIBLIOGRAFIA

Aaron, Raymond, (2001), Lecciones sobre la historia. Cursos del Collège de France, Fondo de Cultura Económica, México.

Abdulah, Yusof Selamah, (1995), Essays on temporary work, Purdue University, Dissertation of Economic labor.

Abercrombie, N., (1990), "Popular culture and ideological effects" en Abercrombie, N., Lash, S. & Turner, B.S., (eds): Dominant ideologies, Unwin Hyman, London.

Academia Nacional de Ingeniería A.C., (ANIAC), (1995), "Características de la Ciudad de México", El suministro de agua de la Ciudad de México, Academia Nacional de Ciencias, Washington.

Adalid, Tatiana, (2001), "Arranca en abril el Silicon Valley", en periódico Reforma, 4 de abril de 2001, México.

Adorno, Theodor, & Horkheimer, Max., (1979) Dialéctica del iluminismo, Sudamericana, Buenos Aires.

Adorno, Theodor, (1990), Dialéctica negativa, Taurus, Madrid.

Albert, Michel, (1992), Capitalismo contra capitalismo, Paidós, Buenos Aires.

Alexander, Jeffrey & Giesen, Bernhard, (1994), "De la reducción a la vinculación: la visión a largo plazo del debate micro-macro", en Alexander, Jeffrey & Giesen, Bernhard, (comps.) (1994), El vínculo micro-macro, Universidad de Guadalajara, Gama Editorial.

Alexander, Jeffrey, (1994), "La acción social y sus ambientes", en Alexander, Jeffrey & Giesen, Bernhard (comps.), (1994), El vínculo micro-macro, Universidad de Guadalajara, Gama Editorial.

Algren, Margaret Elizabeth, (1997), An investigation of the communication process used by temporary employees to achieve assignment success and job satisfaction, Kent State University, Dissertation of Business Administration.

Alva, C., (comp.), (1988), Historia y desarrollo industrial en México, Concamin, México.

Amaya, Tadashi, (1990), "Recent trends in human resource development", en Japanese Industrial Relations series" No. 17, Japan, Institute of labor, Tokio.

Anderson, Benedict, (1997), Comunidades imaginadas. Reflexiones sobre el origen y la difusión del nacionalismo, Fondo de Cultura Económica, México.

Anderson, P. Arguments within English Marxism, p. 32-34, *Cit. en Giddens, A. (1995), La constitución de la sociedad*, Amorrortu, Buenos Aires, p. 246.

Arato & Breines, (1986), El joven Lukács y los orígenes del marxismo occidental, Fondo de Cultura Económica, México.

Archer, Margaret, (1997), Cultura y teoría social, Nueva Visión, Buenos Aires.

Arendt, H., (1994), La condición humana, Paidós.

Argyle, Michael, (1994), The psychology of social class, Routledge.

Armstrong, Paul, Lecturas en conflicto: validez y variedad en la interpretación, U.N.A.M., 1992., Prefacio y capítulo 1, páginas: xi-39.

Auer, Peter, (1994), Lean production: the micro-macro dimension. Employment and the Welfare State, Discussion Papers, 194-201, Berlin.

Bauman, Zygmunt (1991), Modernity and ambivalence, Cambridge Press.

Bauman, Zygmunt (2001), La globalización. Consecuencias humanas, Fondo de Cultura Económica, México.

Bauman, Zygmunt (2003), Trabajo, consumismo y nuevos pobres, Gedisa, Barcelona.

Bauman, Zygmunt (2004), La sociedad sitiada, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

Barling, Julian, (1990), Employment, stress and family functioning, Wiley, Great Britain.

Baudrillard, Jean, (1986) Crítica de la economía política del signo, Siglo XXI, México.

Baudrillard, Jean, (1991), Citoyenneté et urbanité, Editions Esprit, Paris.

Bazan, Lucía, (1998), El último recurso: las relaciones familiares como alternativas frente a la crisis, Ponencia para el XVIII Congreso internacional de la Latin American Studies Association, Chicago.

Beck, Ulrich, (1998), La sociedad del riesgo, Paidós, Barcelona.

Beck, Ulrich, (1998b), ¿Qué es la globalización?, Paidós, Barcelona.

Benería; Lourdes, (1995), "Subcontratación y dinámica del empleo en México en México", en Tokman, Victor (1995), El sector informal en América Latina, Conaculta, México.

Bensusán, Graciela, y García, Carlos., (Comps.) (1990), Estado y sindicatos. Crisis de una relación. Universidad Autónoma Metropolitana & Fundación Friedrich Ebert, México.

Bergalli, Roberto, (2000), Relaciones entre control social y globalización: fordismo y disciplina-post-fordismo y control punitivo, Universidad de Barcelona.

Berger, Suzanne & Piore Michael, J., (1980), Dualism and discontinuity in industrial society, Cambridge University Press.

Berry, A. & Sabot, R., (1984), "Unemployment and economic development", en Economic Development and cultural change, vol. 33, núm. 1.

BID-CEPAL-PNUD, (1995), "Informe sobre la situación social de América Latina", citado en Kliksberg, Bernardo, (2000), La lucha contra la pobreza en América Latina. Deterioro social de las clases medias y experiencias de las comunidades judías, Fondo de Cultura Económica, Banco Interamericano de Desarrollo, Congreso Judío Latinoamericano, Buenos Aires, pág. 48.

Bienefeld, Manfred, (1991), "Karl Polanyi and the contradictions of the 1980's", en Menell & Salée, The legacy of Karl Polanyi. Market, state and society at the end of the twentieth century

Bloch, Ernst, (2004), El principio esperanza [1], Trotta, Madrid.

Bolleme, Geneviève, (1990), El pueblo por escrito. Significados culturales de lo "popular", Grijalbo – Consejo Nacional para la Cultura y las Artes (CNCA), Colección los noventa, México.

Bott, Elizabeth, (1989), Familia y red social, Taurus, Madrid.

Bouffartigue, P., (1997), "¿Fin del trabajo o crisis del trabajo asalariado?", en revista Sociología del trabajo, nueva época, núm. 29, Siglo XXI, invierno de 1997, p. 101.

Bourdieu, Pierre, (1988), Homo academicus, Stanford University Press.

Bourdieu, Pierre, (1990) "Espacio social y génesis de las "clases", en Bourdieu (1990), Sociología y cultura, Grijalbo – Conaculta, México.

Bourdieu, Pierre, (1993), La misère du monde. Paris, Seuil. Hay edición en español: La miseria del mundo, Fondo de Cultura Económica, 1999.

- Bourdieu, Pierre, (1993), Cosas dichas, Gedisa, Barcelona.
- Bourdieu, Pierre, (1995), Respuestas por una antropología reflexiva, Grijalbo, México.
- Bourdieu, Pierre, (1997), Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción, Anagrama, Barcelona.
- Brachet, Viviane, (2000), Entre polis y mercado. El análisis sociológico de las grandes transformaciones políticas y laborales en América Latina, El Colegio de México, México.
- Braverman, Harry, (1987), Trabajo y capital monopolista, Nuestro Tiempo, México.
- Bromley, Ray & Gerry, Chris, (Ed.) (1979), Casual work and poverty in third world cities, John Wiley Sons.
- Bunge, Mario, (1999), Buscar la filosofía en las ciencias sociales, Siglo XXI, México.
- Burawoy, Michel, (1982), Manufacturing consent. Changes in the labour process under monopoly capitalism, Chicago University.
- Buechtemann, Christoph, F., (1991), "Employment security and labour markets: assumptions international evidence and theoretical implications", en Buechtemann, C.F., Rodgers, G. & Standing, G., (eds.), Employment security and labor market behavior: interdisciplinary approaches and international evidence, Ithaca, N.Y., ILR Press - Cornell University.
- Burin, Mabel & Meler, Irene, (2000), Varones. Genero y subjetividad masculina, Paidós, Biblioteca de Psicología Profunda, Buenos Aires.
- Bustelo, Eduardo & Minunjin, Alberto, (1998), Todos Entran, propuesta para sociedades incluyentes, UNICEF, Bogotá.
- Bastos, Santiago, (1999), "Más allá de la dominación masculina. Algunas propuestas para la comprensión de la dinámica de poder en los hogares populares", en Enriquez, Rocío (coord.), (1999), Hogar, pobreza y bienestar en México, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, Colección Avances, México.
- Bustos, Juan, (2001), "El neoensayismo tecnocrático en la producción sociológica latinoamericana", en Memorias del IV Congreso chileno de antropología, realizado del 19 al 23 de noviembre del 2001 en el campus Juan Gomez Millas, de la Universidad de Chile.

Calhoun, Craig, (1991) "Indirect relationship and imagined communities: large – scale social integration and the transformation of everyday life", en Bordieu & Coleman (Ed.) (1991) Social theory for a changing society, Sage, 1991.

Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México, (1990), Mesas redondas sobre el comercio ambulante en la Ciudad de México, Canaco, México, citado por incháustegui (1992, p. 75).

Canclini, García Nestor, (1990), Culturas híbridas. Estrategias para entrar y salir de la modernidad, Grijalbo, México.

Canclini, García Nestor, (2003), En una época sin respuestas políticas. Culturas juveniles, en revista Telos, núm. 56, Segunda Epoca, julio-septiembre de 2003.

Cariola, Cecilia, (1997), Sobrevivir en la pobreza. El fin de la ilusión, CENDES Nueva Sociedad, Caracas.

Castel, Robert, (1997), La metamorfosis de la cuestión social, crónica del asalariado, Paidós, Buenos Aires.

Castel, R. (1998), "La lógica de la exclusión", en Bustelo, Eduardo & Minunjin, Alberto, (1998), Todos entran. Propuesta para sociedades incluyentes, Bogotá, UNICEF – Santillana, p. 121.

Castells, Manuel & Portes, Alejandro, El mundo debajo: orígenes, dinámica y efectos de la economía informal, en Tokman, Victor (1995), El sector informal en América Latina, Conaculta, México.

Castells, Manuel, (1997), La era de la información, V.I, Alianza, Madrid.

----- (1986), La ciudad informacional, Alianza, Madrid.

Castillo, Juan José, (1990), Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo, Centro de Investigaciones Sociológicas núm. 66, Siglo XXI, Madrid.

Chambers, Robert, (1983), Seasonal dimensions to rural poverty, Allanheld.

Cohen, Ira, (1996), Teoría de la estructuración; Anthony Giddens y la constitución de la vida social, UAM Iztapalapa, México.

Collins, Randall, (1994), "Cadenas rituales de interacción, poder y propiedad: la conexión micro-macro como un problema teórico basado en lo empírico", en Alexander Jeffrey, (comp.), (1994), El vínculo micro-macro, Universidad de Guadalajara, Gama Editorial, México.

Coriat, Benjamín, (1992), El taller y el robot, SXXI, México.

Cornia, Giovanni, (1987), "Ajuste a nivel familiar: potencial y limitaciones de las estrategias de supervivencia", en G. Cornia, R. Jolly y F Stewart, (comps.), Ajuste con rostro humano, Vol. 1, Siglo XXI, Madrid.

Cortés, Fernando & Rubalcava, Rosa María, (1991), Autoexplotación forzada y equidad por empobrecimiento, El Colegio de México, México.

Coulomb, R. & Duhau, E., (1988), La ciudad y sus actores. Conflictos y estrategias socioespaciales frente a las transformaciones de los centros urbanos, UAM Azcapotzalco-IFAL, México.

Chaney, D., (1994), The cultural Turn, Routledge.

Chiarello, Franco, (1994), "Economía informal, familia y redes sociales", en Millán, René, (comp.), Solidaridad y producción informal de recursos, UNAM, México.

Chodorow, Nancy, (1984), El ejercicio de la maternidad, Gedisa, Barcelona, citado en Burin, Mabel & Meler, Irene, (2000), Varones. Género y subjetividad masculina, Paidós, Buenos Aires, pág. 279.

Crozier, Michel; Huntington, Samuel, P.; Watnki, Juji, (1975), The crisis of democracy. Report on the governability of democracies to the Trilateral Commission, New York University Press, New York.

DDF, Oficialía Mayor, (2000), La Ciudad de México hoy. Bases para un diagnóstico, Fideicomiso de Estudios Estratégicos sobre la Ciudad de México, México, p. 43.

De Bandt, Ch. Dejours y C. Dubar, (1996), La France malade du travail, Bayard, citado en Linhart, 1997, Op. Cit. P. 18.

De Barbieri, (1984), Mujeres y vida cotidiana, México, Fondo de Cultura Económica (FCE) e Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM.

De la Garza, Enrique, (1986), Contribución al estudio del Estado Social Autoritario, UAM Iztapalapa, México.

De la Garza, Enrique, (1988), Desindustrialización y reconversión en México, en revista El cotidiano núm. 21, enero – febrero de 1988, UAM, Azcapotzalco.

De la Garza, Enrique, (1989), Un paradigma para el análisis de la clase obrera, UAM Iztapalapa, México.

De la Garza, Enrique, (1993), Reestructuración productiva y respuesta sindical en México, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, México.

De la Garza, Enrique, (coord.), (1998), Modelos de industrialización en México, UAM Iztapalapa, México.

De la Garza, Enrique, (2001), La formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa & Plaza y Valdés Editores, México.

Delarue, J.M., (1991), Banlieues en difficultés: la relégation, Editions Syros Alternatives, Paris.

De Soto, Hernando, (1986), El otro sendero, Lima, El Barranco.

Devine, Fiona, (1992), Affluent workers revisited. Privatism and the working class, Edinburgh University Press.

Dewey, John, (1917), "The need for a recovery of philosophy", en Dewey, J. Creative intelligence, New York.

Dilthey, William, (1986), Crítica de la razón histórica, Península, Barcelona.

Doeringer Peter, B. & Piore, Michael J., (1971), Internal labor markets and manpower analysis, Lexington, Mass.

Donzelot, J. (ed.) (1991), Face à l'exclusion. Le modèle français, Paris, Editions Esprit.

Dubar, Claude, (1991), La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles, Paris, A. Collin.

Durkheim, Emile & Mauss, Marcel, (1971), "De ciertas formas primitivas de clasificación", en Mauss, Marcel, (1971), Obras, vol. II: Institución y culto. Representaciones colectivas y diversidad de civilizaciones, Barral, Barcelona

Elder, Jr., (1985), "Perspectives on the life course", en Glen H. Elder, Jr. (ed.) (1985) Life course dynamics, trajectories and transitions, 1968-1990, Cornell University Press.

Elias, Norbert, (1990), Compromiso y distanciamiento. Ensayos de sociología del conocimiento, Península, Barcelona.

Erbert, Ernst, (1978), "La ciudad interior de la era posindustrial: estudio de su cambiante estructura y de su función económica", en Kennedy, D. & Kennedy, M., (eds.), (1978), La ciudad interior, Gustavo Gili, Barcelona,

Escobar Latapí, Agustín, (1986a), Con el sudor de tu frente. Mercado de trabajo y

clase obrera en Guadalajara, Guadalajara, El Colegio de Jalisco.

Escobar Latapí, Agustín, (1986b), Cambio regional, mercado de trabajo y vida obrera en Jalisco, Colegio de Jalisco.

Estrada Iguíniz Margarita, (1996), Después del despido; desocupación y familia obrera, CIESAS, México.

Estrada Iguíniz Margarita, (s/f), En el límite de los recursos. El impacto de la crisis de 1995 en familias de sectores populares urbanos, mimeo.

Faría, Vilmar, (1995), "Social Exclusion and Latin American Analyses of Poverty and deprivation", en Social exclusion: Rhetoric, Reality, Responses. Edited by Gerry Rodgers, Charles Gore and Jose Figueiredo, 1995, citado por Minunjin, A. (1998), "Vulnerabilidad y exclusión en América Latina", en Bustelo, A. *Op. Cit.*, p. 202.

Ferraro, Ricardo, (1995), Educados para competir, Editorial Sudamericana, Buenos Aires.

Flores, Julia, (1998), "Persistencia y cambio en algunos valores de la familia mexicana de los noventa, en Salles, Vania & Valenzuela, José, (1998), Vida familiar y cultura contemporánea, CONACULTA, México.

Fromm, Erich; Horkheimer; Parsons, Talcott y otros, (1970), La familia, Península, Barcelona.

Gabayet, Luisa, (1988), Mujeres y sociedad; salario, hogar y acción social en el occidente de México, CIESAS, México.

Gadamer, Hans Georg, (1993), Verdad y método, Sígueme, Salamanca.

García, Brígida, (1988), Desarrollo económico y absorción de la fuerza de trabajo en México, Colegio de México.

García, Brígida & Oliveira, Orlandina de, (1998), "Participación femenina en los mercados de trabajo", en revista Trabajo, año 1 núm. 1, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

García Canclini, Nestor, (2003), "En una época sin respuestas políticas. Culturas juveniles", en revista Telos, núm. 56, Segunda Epoca, julio-septiembre de 2003.

Garety, Philippa, (1999), "Psychoses", en Kuper Adam & Kuper Jessica, The Social Science Encyclopedia, 2a ed., Routledge, London & New York.

Garza, Gustavo, (1985), El proceso de industrialización en la ciudad de México, 1821-1970, El Colegio de México, México.

Garza, Gustavo, (1985), Atlas de la Ciudad de México, Colegio de México.

Garza, Gustavo & Aguilar, E., (1988), "Evolución industrial de la ciudad de México: 1821-1985", en Alva, C., (1988), (comp.), Historia y desarrollo industrial de México, Concamín, México.

Gattino, Silvia R., (1987), Organización familiar y nueva pobreza en Argentina, en memo de la IV Conferencia Iberoamericana sobre Familia, Desempleo, Subempleo, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida, Universidad Externado de Colombia, Organización estados Iberoamericanos-OEI. Cartagena de Indias.

Geertz, Clifford, (1992), La interpretación de las culturas, Gedisa, Barcelona.

Geindre, F., (1993), "Villes, démocratie, solidarité: le pari d'une politique", Rapport pour la préparation du XIe Plan. Paris, Documentation Française.

Gershuny, J. & Jones, S., (1987), "The changing work/leisure balance in Britain: 1961-1984", en Horne, J., Jary, D. & Tomlinson, A., (eds.) (1987) Sport, Leisure and Social Relations, Sociological Review Monograph 33, London: Routledge and Kegan Paul.

Gianella, Jaime, (1970), Marginalidad en Lima metropolitana: una investigación exploratoria. Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo.

Giavini & Liedtke, (1996), El dilema del empleo; el futuro del trabajo, The Club of Rome.

Giddens, Anthony, (1972), Emile Durkeím: selected writings, Cambridge University Press.

Giddens, Anthony (1994), "Living in a Posttraditional Society", en Beck, U., (1994), Reflexive Modernization, Stanford University Press.

Giddens, Anthony, (1995), La constitución de la sociedad, Amorrortu, Buenos Aires.

Giddens, Anthony, (1996), Las consecuencias perversas de la modernidad, Anthropos, Barcelona.

Giddens, Anthony, (1997), Modernidad e identidad del yo, Península, Barcelona.

Gill, Tom, (2001), Men of uncertainty. The social organization of day laborers in contemporary Japan, New York Press, 2001.

Gilly, Adolfo, (1981), "La mano rebelde del trabajo", en revista Coyoacan, núm. 13, año IV, Ediciones El Caballito, México.

Goffman, Erving, (1971), La presentación de la persona en la vida cotidiana, Amorrortu, Buenos Aires.

- Goffman, Erving, (1979), Estigma, Amorrortu, Buenos Aires.
- Goldmann, Lucien, (1980), La creación cultural en la sociedad moderna, Fontamara, Barcelona.
- Goldmann, Lucien, (1981), Las ciencias humanas y la filosofía, Nueva Visión, Buenos Aires.
- Goldthorpe, John & Lockwood, (1969), The affluent worker in the class structure, Cambridge.
- González de la Rocha, Mercedes, (1987), Los recursos de la pobreza. Familias de bajos ingresos en Guadalajara, El Colegio de Jalisco/CIESAS/Secretaría de Programación y Presupuesto, México.
- González de la Rocha, Mercedes, (1999), “La reciprocidad amenazada: un costo más de la pobreza urbana”, en Enriquez, R., (1999), Hogares, pobreza y bienestar en México, Instituto de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), Guadalajara, México.
- Gordon, David, Richard Edwards & Reich, Michael, (1982), Segmented work, divided workers: the historical transformations of labor in the United States., Cambridge University Press, New York.
- Gordon, Sara, (1997), Pobreza y patrones de exclusión social en México, Programa sobre las Instituciones Laborales y Desarrollo, ILO.
- Gorz, André, (1982), Adios al proletariado, El viejo topo, Barcelona.
- Graizbord, Boris & Salazar, Héctor, (1986), “Expansión física de la Ciudad de México”, en Garza Gustaco (comp.), Atlas de la Ciudad de México, Departamento del Distrito Federal y El Colegio de México.
- Grignon, Claude & Passeron, Jean-Claude, (1991), Lo culto y lo popular. Miserabilismo y populismo en sociología y literatura, Nueva visión, Buenos Aires.
- Guerrero, P. & Alcántar, C. (1994), Al final del camino, Ediciones Guerrero Alcantar, México.
- Gunter & Van Der Hoeven, (2004), “La cara de la globalización según la bibliografía especializada”, en Revista Internacional del Trabajo, Vol. 123, núm. 1-2, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Habermas, J., (1993), Ciencia y técnica como ideología, rei, México.
- Hage, Jerald, (1992), Pos industrial lives, Sage.

Haley, Jay, (1980), Leaving home: the therapy of disturbed young people, New York, , McGraw Hill, citado en Burin, Mabel & Meler, Irene, (2000), Varones. Género y subjetividad masculina, Paidós, Buenos Aires, pág. 291.

Hall, Stuart "In defense of theory", en Samuel, s/f People's History, p. 384, cit. por Meiksins, E. (1983), "El concepto de clase en E. P. Thompson", en Cuadernos Políticos, Era, México, Núm. 36, Abril – Junio, p. 89.

Hareven, T. & Kanji, M., (1988), "Turning points and transicions: perception of the life course", en Journal of Family History, vol. 13, núm. 3, p. 271-289.

Harris, C.C., (1986), Familia y sociedad industrial, Península, Barcelona.

Harrison, Bennett, (1974), The theory of the dual economy, en Silverman & Yanowitch (comp.) (1974), The worker in postindustrial capitalism, the free press, Mc Millan.

Harvey, David, (1979), Urbanismo y desigualdad social, Siglo XXI, México.

Harvey, David, (2003), Espacios de esperanza, Akal, Madrid.

Hegel, G. W. F., (1971), The Philosophy of right, Londres, Oxford University Press.

Heinz, W.R., (ed.) (1992), Institutions and Gatekeeping in the life course, Deutscher, Satudien Verlag Weinheim, Bremen.

Heller, Agnes, (1991), Sociología de la vida cotidiana, Península, Barcelona.

Heller, Agnes, (1991), Historia y futuro ¿Sobrevivirá la modernidad?, Península, Barcelona.

Henson, Kevin Daniel, (1993), Just a Temp: the disenfranchised worker, Northwestern University.

Hernandez, Laos, E. (2000), Productividad y mercado de trabajo en México, UAM Iztapalapa, México.

Hernández Romo, Marcela, (2003), Subjetividad y cultura en la toma de decisiones empresariales: tres estudios de caso en Aguascalientes, Universidad Autónoma de Aguascalientes, Plaza y Valdés Editores, México.

Herrera Lima, Francisco Fernando, (2002), Vidas itinerantes en un espacio laboral transnacional. Migración y familias entre Puebla –Tlaxcala y New York, Tesis de Doctorado en Antropología, UAM- Iztapalapa, México.

Hillary, Silvert, (1995), "Conceptualizing social disadvantage: Three paradigms of social exclusion", en Gerry Rodgers, Charles Gore and Jose Figueiredo, (1995), Social exclusion: Rhetoric, Reality, Responses, ILO-UNDP, Geneva.

Hinrichs, Karl, (1991), Working Time in Transition. The political Economy of Working Hours in Industrial Nations, Temple University Press, Philadelphia.

Hintze, G., (1987), Estrategias familiares de sobrevivencia, Centro Editor de América Latina, Buenos Aires.

Hirschhorn, Larry, (1987), La superación de la mecanización. Trabajo y tecnología en la época posindustrial, Ministerios del trabajo y seguridad social, serie relaciones laborales, Madrid.

Hörning K. y Gerhard, Anette, (1995), Time Pioneers. Flexible Working Time and NewLifestyles, Polity Press.

Hualde, Alfredo & Micheli, Jordy, (1988), "Un overol teórico para la reconversión", en revista El cotidiano núm. 21, enero – febrero de 1988, UAM, Azcapotzalco.

Humphrey, J. (1994), "Are the Unemployed Part of the Urban Poverty in Latin America?", en Journal of Latin American Studies, Vol. 26, Núm. 3, Octubre 1994, Cambridge University Press, p. 713.

Ibarra, Eduardo & Montaña, Luis, (1987), Mito y poder en las organizaciones, Trillas, México.

Incháustegui, Teresa & Fernández, Alejandra, (1992), Economía, Sociedad, Gobierno y Partidos en el Distrito Federal en los años noventa, DDF, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI) (1987), Encuesta Nacional de Empleo Urbano 1986, INEGI, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI) (1993), Estados Unidos Mexicanos, Resultados definitivos, XI Censo General de Población y Vivienda, 1990 INEGI, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI) (1993), Cuadro Estadístico Delegacional Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática 1993, INEGI, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI) (1996), Censos Económicos, Enumeración Integral, Resultados Oportunos, 1994, INEGI, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI) y Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), (1997), Encuesta nacional de empleo, salarios, tecnología y capacitación en el sector manufacturero 1997, INEGI, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI), (2000a), Cuaderno Estadístico de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, 2000, INEGI, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI), (2000b), Cuaderno Estadístico Delegacional Azcapotzalco, 2000, INEGI, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI), (2000c), Cuaderno Estadístico Delegacional Gustavo A. Madero, 2000, INEGI, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI) (2001), Indicadores económicos, Estadísticas de empleo y desempleo, INEGI, México.

Jahoda, M., (1987), Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico, Morata, Madrid.

Jelin, Elizabeth, (1984), Familia y unidad doméstica: mundo público y vida privada, Argentina, Centro de estudios de Estado y vida privada, (CEDES) Buenos Aires.

Jerez, Ariel, (1997), ¿Trabajo voluntario o participación?, Tecnos, Madrid.

Joas, Hans, (1998), El pragmatismo y la teoría de la sociedad, Siglo XXI, Madrid.

Jódar, Pere, (1997), "Más allá de Braverman. El enfoque del proceso del trabajo y el problema de la reproducción", en revista Sociología del trabajo, nueva época, núm. 29, Siglo XXI, invierno de 1997, p. 20.

Kapsos, S., (2004), "Estimating growth requirements for reducing working poverty: Can the world halve working poverty by 2015?", en Employment Paper, ILO, Ginebra.

Katzman, Ruben, (2001), Seducidos y abandonados: pobres urbanos, aislamiento social y políticas públicas, (mimeo), Universidad Católica de Uruguay.

Kerr, Clark, (1954), "The balkanization of labor markets" in Bakke E. W. *et. al.*, (eds), Labor mobility and economic opportunity, Cambridge, Mass., p. 92-110.

Kern, Horst. y Shumann, Michael, (1988), "Hacia una reprofesionalización del trabajo industrial", en Revista Sociología del Trabajo, núm. 2, invierno 87/88, pág. 11.

King, G. & Verba, G., (2000), El diseño de la investigación social. La inferencia científica en los estudios cualitativos, Alianza Universidad, Madrid.

Kliksberg, Bernardo, (comp.), (2000), La lucha contra la pobreza en América Latina, Fondo de Cultura Económica, Banco Interamericano de Desarrollo, Congreso Judío Latinoamericano, Buenos Aires.

Krischke, Paulo José, (1989), "Necesidades y sujetos sociales", en Revista Mexicana de Sociología, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, núm. 3, Julio – Septiembre, p. 75.

Lacabana, Miguel, (1997), "Trabajo y pobreza: la precariedad del trabajo en el mercado urbano," en Cariola, Cecilia, (1997), Sobrevivir la pobreza, el fin de la ilusión, CENDES, Nueva Sociedad, Venezuela.

Lammoglia, Ernesto, (1999), El abuso sexual en la infancia, Grijalbo, México.

Lasch, Christopher, (1996), Refugio en un mundo despiadado. Reflexión sobre la familia contemporánea, Gedisa, Barcelona.

Lash, Scott, (1987), The end of organized capitalism, Cambridge: Polity.

Lash, Scott, (1994), "Reflexivity and his doubles", en Beck, U. (1994), Reflexive Modernization, Stanford University Press.

Lash, Scott & Urry, John, (1998), Economías de signos y espacio. Sobre el capitalismo de la posorganización, Amorrortu, Buenos Aires.

Lazarsfeld, P., Jahoda, M. & Zeisel, H., (1996), Los parados de Marienthal, La piqueta, Madrid.

Leach, Edmund, (1986), Cultura y comunicación, Siglo XXI, México.

Lefebvre, Henry, (1968), p. 18), El derecho a la ciudad, Península, Barcelona.

Lenski, G. E., (1961), "Status crystallisation: a non-vertical dimension for social status", en Lipset, S. M. & Smelser, N., (eds.), Sociology: The progress of a decade, Englewood Cliffs, New Jersey, Princess Hall, pags. 485-494.

Lenz, Edward A., (1996), "Flexible employment: positive work strategies for the 21st century", Journal of Labor Research, 1996, 17, 4, fall, 555-566, U.S.A.

Leyva, Marco A. & Mendoza, Rogelio, (1996), "El acuerdo para la nueva cultura laboral: del concepto a la estrategia", en revista El Cotidiano, núm. 80, Nov. - Dic. 1996, UAM Azcapotzalco, México.

Linhart, Danielle, (1988), "Crisis y trabajo", en Castillo Prieto, Juan José (Comp.), La automatización y el futuro del trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Linhart, Danièle, (1997), "El trabajo y el empleo en Francia: algunos elementos del debate científico", en revista Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 31, otoño de 1997.

Lipovetsky, G., (1983). L'ère du vide. Essais sur l'individualisme contemporain. Paris, Gallimard. Hay edición en español: La era del vacío. Ensayo sobre el individualismo contemporáneo, Anagrama, Barcelona, 1995.

Lomnitz, Larissa, (1983), ¿Cómo sobreviven los marginados? Estudio de una barriada en la ciudad de México, Siglo XXI, México.

Lucena, H., (1991), Educación sindical y reconversión productiva, mimeo, Caracas, universidad de Carabobo.

Lukács, Georg, (1969), Historia y conciencia de clase. Estudios de dialéctica marxista, Grijalbo, México.

Llamas, I., "Education and labor markets in developing nations" en Hausén, T. y Posthwaite, T. N., The international encyclopedia of education, 2a. ed., vol. 3, Pérgamon, 1992, pp. 1681 – 1685.

Maffesoli, Michel, (1990), El tiempo de las tribus. El declive del individualismo en las sociedades de masas, Icaria, Barcelona.

Mannheim, Karl, (1989), Ideología y utopía, Fondo de Cultura Económica, México.

Marcuse, Hebert, (1987), Eros y civilización, Joaquín Mortíz, México.

Marris, Peter, (1996), The politics of uncertainty, Routledge.

Marshall, Adriana, (1991), "Empleo temporario y empleo incierto: dos caras del trabajo 'temporario' en la Argentina, en Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales, publicación trimestral del Instituto de Desarrollo Económico y Social Vol. 31, Núm. 122, p. 265-278.

Marshall, G., Vogler, C., Rose, D. & Newby, H., (1987), "Distributional struggle and moral order in a market society", en Sociology 21, (1), 55-73.

Merton, Robert, K., (1956), The focused interview, Free Press, New York.

Merton, Robert, K., (1967), "On sociological theories of the middle range", en Merton, (1967), On theoretical sociology, New York: Free Press, págs. 39 – 72, 138 – 155.

Merton, Robert, K., (1972), Teoría y estructura sociales, Fondo de Cultura Económica, México.

- Maturana, Humberto, (2002), Emociones y lenguaje en educación y política, Dolmen, Madrid.
- Mazumdar, D., (1989), Microeconomic issues of labor markets in developing countries, World Bank, EDI seminar paper no. 40, p. 40.
- Mead, George Hebert, (1984), Cultura y personalidad, Paidós, Buenos Aires.
- Meda, D., El Trabajo, un valor en peligro de extinción, Gedisa, Barcelona, 1998.
- Meiksins, E. (1983), "El concepto de clase en E. P. Thompson", en Cuadernos Políticos, Era, México, Núm. 36, Abril – Junio, p. 89.
- Melucci, Albert, (1996), "Individualización y globalización. Perspectivas teóricas", en revista Estudios Sociológicos, vol. 14, núm. 41, El Colegio de México.
- Melucci, Albert, (1997), The playing self, Cambridge Press.
- Mandell, M. & Salée, D., (1991), "Karl Polanyi and the contradictions of the 80's", en Mandell, M. & Salée, D., (edits.), The legacy of karl Polanyi, MacMillan, Londres.
- Méndez, Luis & Quiroz, Othón, (1994), Modernización estatal y respuesta obrera, historia de una derrota, Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades.
- Merton, Robert King, (1956), The focused interview, a manual of problems and procedures, Glencoe.
- Merton, Robert King, (1972), Teoría y estructura sociales, Fondo de Cultura Económica, México.
- Minujin, Alberto, (1998), "Vulnerabilidad y exclusión en América Latina", en Bustelo, Eduardo & Minunjin, Alberto, (1998), Todos entran. Propuesta para sociedades incluyentes, Bogotá, UNICEF – Santillana
- Monder, R., & Holliday, R., (1993), "Relative merits: family culture and kinship in small firms", en revista Sociology, vol. 27, No. 4, nov. 1993.
- Moreno Moreno, Omar, (1987), "El trabajo temporario: una expresión socioeconómica", en Revista Justicia Social, Año 3, núm. 4 – 5, Centro de Estudios Laborales (CEDEL), Buenos Aires, Septiembre – Abril.
- Mounier, Emmanuel, (1976), Manifiesto al servicio del personalismo, Taurus, Madrid.

Myles, John, "Is there a post fordist life course?", en Heinz, W.R., (ed.) (1992), Institutions and Gatekeeping in the life course, Deutscher, Satudien Verlag Weinheim, Bremen, p. 171.

Naville, Pierre, (1963) Tratado de sociología del trabajo, FCE, México.

Neffa, Julio César, (1994), Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical, (mimeo), Buenos Aires.

Nieto, Raúl, (1992), Ciudad, cultura y clase obrera: una aproximación antropológica, Tesis de Maestría en Antropología social, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México.

Noirot, P., (ed.), (1994), Le spectre de la déchirure sociale et politique, Panoramiques-Corlet-Hommes et Libertés, Paris.

Norbert, Elias & Scotson, John, (1994), The established and the outsiders. A sociological enquiry into community problems, London- Thousand Oaks- New Delhi, Sage Publications.

O'Connor, James, (1981), "Accumulation crisis: the problem and its setting", en Contemporary crisis, Elsevier scientific publishing compañía, Amsterdam.

Offe, Claus, (1998), La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro, Alianza Editorial, Madrid.

Oliveira, Orlandina de, & García, Brígida, (1987), "El mercado de Trabajo en la Ciudad de México", en Atlas de la Ciudad de México, El Colegio de México, Departamento del Distrito Federal, p.p. 140-145.

Oliveira, Orlandina de, & García, Brígida, (1994), Trabajo y vida familiar en México, Colegio de México.

Oliveira, Orlandina de, & García, Brigida, (1996), "Cambios recientes en la fuerza de trabajo industrial mexicana", en Estudios Demográficos y Urbanos, El Colegio de México, Vol. 11, Núm. 2, Mayo – Agosto de 1996, p. 229.

Oliveira, Orlandina & Ariza, M., (1999), Género, trabajo y exclusión social en México, México, (mimeo).

Olivo, Miguel Angel, (1997), Etnografía del proceso de cambio socioproductivo en una pequeña empresa flexible, Tesis de Maestría en Sociología del Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México.

Organización Internacional del Trabajo, (2004), Tendencias mundiales del empleo, OIT, Ginebra.

Osterman, Paul, (1985), "Technology and white-collar employment: a research strategy", en Proceedings of the 38th annual meeting of the Industrial Relations Research Association, p. 52-59, citado en Tilly, Ch. "Capitalist Work and labor markets", en Smelser, M. J. y Swedberg, R. (eds.), The Handbook of Economic Sociology, Princeton, Princeton University Press, p. 294.

Ownitz, Aaron, & Difazio, William, (1998), "La pérdida del sentido del trabajo", en Trabajo, enero – junio de 1998, UAM Iztapalapa, México.

Pacheco Gómez Muñoz, E., (1995), Heterogeneidad laboral en la Ciudad de México a fines de los ochentas. Tesis de Doctorado en Población, Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano, El Colegio de México.

Pacheco Gómez Muñoz, E., (1996), "¿Qué tan desiguales son las remuneraciones asalariadas y no asalariadas? El caso de la Ciudad de México en 1989", en Estudios Demográficos y Urbano 32, México, El Colegio de México, Vol. 11, Núm. 2, Mayo – Agosto de 1996, p. 319.

Pacheco Gómez Muñoz, E., (2002), "Heterogeneidad laboral y desigualdad en las remuneraciones", en revista Demos. Carta demográfica sobre México, núm. 15, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México.

Pacheco Gómez Muñoz, E., (2004), Ciudad de México heterogénea y desigual. Un estudio sobre el mercado de trabajo, Colegio de México.

Partido Revolucionario Institucional, (2000), Boletín de Prensa núm. 30 del grupo parlamentario LVIII legislatura, del 28 de diciembre.

Parsons, T., (1976), El sistema social, Alianza, Barcelona.

Pialoux, M., (1979), "Jeunes sans avenir et travail intérimaire" en Actes de la Recherche en Sciences Sociales, núm. 26, citado en Linhart, D., (1988), "Crisis y trabajo", en Castillo Prieto, Juan José (Comp.), La automatización y el futuro del trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, p. 505.

Pioré, Michel, (1983), "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo", en Toharia Luis, (comp.), (1983), El mercado de trabajo, teorías y aplicaciones, Alianza Editorial, Madrid.

Pioré, Michel, (1985), The second industrial divide, Mc Graw Hill.

Polanyi, Karl, (1978), La gran transformación, siglo XXI, México.

Pollert, Anna, (1988), "The flexible firm: Fixation or fact?", en revista Work, Employment and Society; 1988, 2, 3 sept., 281-316.

Portes, Alejandro, (1997), "Neoliberalism and the sociology of development: emerging trends and unanticipated facts", en revista Population and development review, 23 (2): 229 – 259 (junio 1997).

Poster, Mark, (1990), The mode of information, University of Chicago Press.

Prado de Amaya, Evelyn & Amaya Guerra, Jesús, (2003), Padres obedientes, hijos tiranos, Trillas México.

PREALC, (1978), Employment in Latin América, New York.

Presidencia de Ecatepec de Morelos, (1997), Plan de Desarrollo Municipal de Ecatepec de Morelos: 1997-2000, México

Pries, Ludger, (1992), "Del Mercado de Trabajo y del Sector informal, hacia una sociología del empleo: trabajo asalariado y por cuenta propia en la ciudad de Puebla", en Ajuste estructural, mercados laborales y TLC, México, El Colegio de México/Fundación Friedrich Ebert/El Colegio de la Frontera Norte.

Pries, Ludger, (1993), El reto de la flexibilidad y las relaciones obrero patronales en México, en Dombois, R. & Pries, L., (eds.), (1993), Trabajo industrial en la transición: experiencias de América Latina y Europa, Nueva Sociedad, Caracas.

Pries, Ludger, (1995), La reestructuración productiva como modernización reflexiva, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, México.

Pries, Ludger, (1996), "Estructura y desafíos del desempleo", presentación, en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, año 2, núm. 2, ALSTRA, México.

Pries, Ludger, (2000), "Teoría sociológica del mercado de trabajo", en De la Garza, Enrique, (coord.), Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, México.

Quijano, Anibal, (1975), "La formación de un universo marginal en las ciudades de América Latina", en Castells, Manuel (comp.), Imperialismo y urbanización en América Latina, Barcelona, Editorial Gustavo Gili.

Rainnie, A., (1989), Industrial relations in small firms: small isn't beautiful, London: Routledge.

- Recio, Albert, (1988), "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad. Notas sobre la flexibilidad laboral", en Sociología del Trabajo núm. 4, Siglo XXI, Madrid, 1988, pág. 81.
- Renato, P. (1980), "Salario y mano de obra excedente", en Tokman, V., (comp.) (1991), El sector informal en América Latina: dos décadas de análisis, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, p. 145.
- Rendón, Teresa & Salas, Carlos, (1993), "El empleo en México en los ochenta", en revista Comercio Exterior, Núm. 8, vol. 43, Agosto de 1993, México.
- Requena, Félix, (1990), "Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo", en revista Sociología del trabajo, Siglo XXI, México.
- Ricoeur, Paul, (1998), El sí mismo como otro, Siglo XXI, México.
- Ricoeur, Paul, (2002), Del texto a la acción. Ensayos de hermenéutica II, Fondo de Cultura Económica, México.
- Rifkin, Jeremy, (1994), El fin del trabajo, Paidós, Buenos Aires.
- Rivero, Martha, (1990), "Introducción", en Rivero, Martha, (comp.), Pensar la política, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, México.
- Roberts, Bryan, (1993), "Enterprise and labor markets: the border and metropolitan areas", en Frontera Norte, El Colegio de la Frontera Norte, vol. 5, núm. 9, enero – junio, p.p. 33- 65.
- Rochberg Halton, Eugene, (1986), Meaning and modernity, Chicago Press University.
- Rodea, Mario, (1995), "Discurso del Presidente de la Asociación de Industriales de Vallejo", en Semanario de la UAM, vol. 1, núm. 27, 6 de marzo de 1995.
- Rojas García, Georgina, (2002), "Estructura de oportunidades y uso de los activos familiares frente a la pobreza en la Ciudad de México durante los años noventa", en Katzman, Ruben & Wormald, Guillermo (comps.), (2002), Trabajo y ciudadanía. Los cambiantes rostros de la integración y exclusión social en cuatro áreas metropolitanas de América Latina, Cebra, Uruguay.
- Rojas, Zea, R. (1998) "Pablo Moctezuma Barragán, delegado político en Azcapotzalco, *Generemos empleo con dos nuevas zonas industriales*" en revista Rino, núm. 27, junio de 1998.
- Roman, J., (1993), Ville, exclusion et citoyenneté. Entretien de la ville II. Paris, Editions Esprit.

Romero, Luis Alberto, (1988), Los sectores populares urbanos como sujetos históricos, mimeo, Buenos Aires.

Rosanvallon, Pierre (1995), La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia, Manantial, Buenos Aires.

Rubin-Kurtzman, Jane Rhon, (1991), From prosperity to adversity: the labor force participation of women in Mexico City, 1979-1976. Tesis de disertación, Universidad de California.

Sachs-Jeantet, Céline, (1994), Managing social transformations in cities. A challenge to social sciences, Management of Social Transformations (MOST), Discussion Paper No. 2, UNESCO, Vienna.

Safa, Helen, I., (1995), The myth of the male breadwinner. Women and industrialization in the caribbean, Westview Press.

Salles, Vania, (1990), La familia, las culturas y las identidades, México ed. Mimeo Ces-Colmex, México.

Salles, Vania & Valenzuela, José, (1998), Vida familiar y cultura contemporánea, CONACULTA, México.

Salles, Vania, (2000), Género y cultura, ed. Mimeo Ces-Colmex, México.

Salles, Vania, (2001), "El debate micro-macro: dilemas y contextos", en Perfiles latinoamericanos, año 10, núm. 18, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, (FLACSO).

Sanchis, Enric, (1991), De la escuela al paro, Siglo XXI, México.

Santos Corral, María Josefa, (2000), Cien mil llamadas por el ojo de una aguja: un análisis antropológico de la apertura de las telecomunicaciones en México, Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, Plaza y Valdés Editores, México.

Savia, Agustín, (1995), "La familia y los desafíos de su objetivación: enfoques y conceptos", en revista Estudios Sociológicos, El Colegio de México, México, Vol. 12, núm. 37.

Schlozman, K. y Verba Sidney, (1979), Injury to Insult. Unemployment, class and political response, Harvard University Press.

Seeman (1959), "On the meaning of alienation", en American Sociological Review, No. 24, p. 783 – 791.

Secretaría de Gobernación, (1991), "Programa de Capacitación y Productividad", en

Diario oficial de la Federación, 20 de junio de 1991, México.

Selby, Henry A., (1990), The mexican urban household: organizing for self defense, Austin, University of Texas Press, p. 175.

Sennett, Richard & Cobb, J., (1972), The hidden injuries of class, Cambridge University Press.

Sennett, Richard, (1978), El declive del hombre público, Península, Barcelona.

Sennett, Richard, (2002), La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo, Anagrama, Barcelona.

Shaiken, Harley, (1981), "Computadoras y relaciones de poder en la fábrica", en Cuadernos Políticos, núm. 29, Era, México.

Silva Arciniega, Rosario, (2000), Dimensiones psicosociales de la pobreza. Percepción de una realidad recuperada, UNAM, Escuela Nacional de Trabajo Social, México.

Simon, Herbert, (1988), El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisorios en la organización administrativa, Aguilar, Buenos Aires.

Sotelo Valencia, Adrian, (1999), Globalización y precariedad del trabajo en México, El caballito, México.

Standig, Guy, (1990), Alternatives routes to labour flexibility, Geneva, International Labor Organization.

Steinitz, Victoria, (1986), Starting out: class and community in the lives of working class youth, Philadelphia University Press.

Super & Sverko, (1995), Life, values and careers, Basil.

Swedberg, Richard, (1985), "Markets as social structures", en Smelser, M. J. y Swedberg, R. (eds.), The Handbook of Economic Sociology, Princeton, Princeton University Press, p. 265.

Tenzer, Nicolas, (1992), La sociedad despolitizada, Paidós, Barcelona.

Terrazas, Oscar, (coord.), (1988), Estructura territorial de la Ciudad de México, Plaza Váldes, México.

Teresa, Ana paula De, (1992), Crisis agrícola y economía campesina. El caso de los productores de henequen de Yucatán, UAM Iztapalapa – Miguel Angel Porrúa, México, *Op. Cit.* en Estrada Iguíniz Margarita, (1996), Después del despido: desocupación y familia obrera, CIESAS, México, p. 26.

- Thomas, William, I., (1928), The Child in America, Knopf, N.Y., p. 572
- Thompson, E. P., (1984), Tradición, revuelta y conciencia de clase, Grijalbo, Barcelona.
- Thompson, E., P., (1989)a, La formación de la clase obrera en Inglaterra, Grijalbo, Barcelona, volumen I.
- Thompson, E., P., (1989)b, La formación de la clase obrera en Inglaterra, Grijalbo, Barcelona, volumen II.
- Tilly, Charles, (1994), "Capitalist work and labor markets", en Smelser, M. J. y Swedberg, R. (eds.), The Handbook of Economic Sociology, Princeton, Princeton University Press.
- Tilly, Charles, (1998), La desigualdad persistente, Manantial, Buenos Aires.
- Tokman, Victor (1979), "Dinámica del mercado de trabajo urbano: el sector informal urbano en América Latina", en Kaztman, Rubén y José Luis Reyna (comps.), Fuerza de trabajo y movimientos laborales en América Latina, Colegio de México.
- Touraine, Alain, (1971), "La organización profesional de la empresa", en Tratado de sociología del trabajo, Fondo de Cultura Económica, México.
- Touraine, Alain, (1973), La imagen histórica de la sociedad de clases, Nueva Visión, Buenos Aires.
- Turner, Bryan, S., (1988), Status, University of Minnesota Press, Great Britain.
- Turner, R. H., (1972), "Role taking: process versus conformity", en Rose, A.M., (ed.), Human Behavior and social Processes, Routledge & Kegan Paul.
- Turner, Stephen, P., (1984), La explicación sociológica como traducción, Fondo de Cultura Económica, Colección Brevarios, México.
- Turner, Victor, (1980), La selva de los símbolos, Siglo XXI, México.
- Turnham, D. & Eröcal, D., (1990), Unemployment in developing countries: New light on an old problem, Paris, OECD, Development Centre, technical papers no. 22, p. 25.
- Unger, R. (1987a), False Necessity: Anti-necessitarian Social Theory in the Service of Radical Democracy, Cambridge.
- Unger, R., (1987b), Social Theory: Its situation and Its tasks, Cambridge.

Varios autores, (1987) Documento de Presentación de la IV Conferencia Iberoamericana sobre Familia, Universidad Externado de Colombia. Organización estados Iberoamericanos-OEI. Cartagena de Indias.

Vega, Carlos Alba & Kruijt, Dirk (1995), La utilidad de lo minúsculo, El Colegio de México.

Wacquant, Loïc, (2001), Parias urbanos, Manantial, Buenos Aires.

Wallerstein, Immanuel, (1998), Después del liberalismo, Siglo XXI, México.

Wauchope, Barbara Alice (1994), Children experiencing unemployment stress: a comparasion of families with stable and unstable employment histories, University of New Hamshire, Dissertation of Sociology.

Weil, Simone, (1979), "Experience de la vie d' usine", en La condition ouvrière, P Gallimard, Col. "Idées", Paris.

Wheelan, Simon, (1998), Social deprivation in Sheffield. The background of The Full Monty, Comité Internacional de La Cuarta Internacional.

Wieviorka, M., (1992), La France raciste. Paris, Editions du Seuil.

Wieviorka, M., (1993), Racisme et modernité. Paris, La Découverte.

Williams, C. W., Lees Haley, P.R. & Brown, R.S., (1993), "Human response to traumatic events: an integration of counterfactual thinking, hindsight bias and attribution theory", en Psicological Reports, No. 72, Psicological Corporation, Encino California.

Willis, Paul, (1982), Aprendiendo a trabajar, Akal, Madrid.

Winch, Peter, (1972), Ciencia social y filosofía, Amorrortu, Buenos Aires.

Wolf, Charlotte, (1999), "Prestige", en Kuper Adam & Kuper Jessica, The Social Science Encyclopedia, 2a ed., Routledge, London & New York.

Wood, Stephen, (1989), "Relaciones industriales bajo el tatcherismo", en Wood, S., (1989), The transformation of work, Mc Millan, Londres.

Womack, James, P., (1985), La máquina que cambió el mundo, Serie McGraw-Hill de management, México.

Wright, Erick Olin, (1997), Clases, Siglo XXI, Madrid.

Yanasisako, Sylvia Junko, (1982), "Family and household: the analysis of domestic groups", Annual Review of Anthropology; 8, 161-205.

Younis, José A., (1999), Identidad, valores y estilos de vida de la población juvenil en la actualidad, Organización Internacional del Trabajo – Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España.

Zermeño, Sergio, (1998), La sociedad derrotada, S. XXI, México.

Zinn, Jens (2002), “Concepcional considerations and an empirical approach to research on processes of individualization”, [156 paragraphs], en Forum Qualitative Sozialforschung/ Forum Qualitative Social Research [available on On-line Journal], 3(1), at <http://www.qualitative-research.net/fqs/fqs-eng.htm> [accesado el 3 de febrero de 2002].