

DOI: 10.24275/uama.4390.8891



Imaginarios laborales de la clase obrera electricista de Necaxa.

De la empresa pública a la empresa privada:
rupturas y continuidades

Tesis de doctorado

Mtra. Mónica Mariana Helguera Granados

Director de tesis

Dr. José Othón Quiroz Trejo

Miembros del jurado

Dr. Luis Humberto Méndez y Berrueta

Dr. José Hernández Prado

Dra. Celina Peña Guzmán

Dra. Yutzil Cadena Pedraza

Ciudad de México 2021

El agradecimiento es la memoria del corazón

Este trabajo de investigación ha sido posible gracias al apoyo de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, al abrirme, una vez más, las puertas de sus aulas. Es un orgullo pertenecer a esta institución que fue, es y seguirá siendo mi casa. Asimismo, agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, por haber financiado este proyecto de investigación.

Un sincero agradecimiento al pilar de esta investigación, a l@s integrantes de la clase obrera electricista de Necaxa, quienes me brindaron su confianza al compartirme sus historias de vida. Su lucha por un trabajo justo y digno, es la lucha de tod@s.

Mi eterno agradecimiento a mi director de tesis, el Dr. José Othón Quiroz Trejo, por guiar en este proyecto de investigación y por confiar en mi trabajo en todo momento. Sus enseñanzas como ser humano, profesor e investigador son una contribución invaluable en mi formación y siempre me acompañaran.

A mis lectores internos: Dr. Luis Humberto Méndez y Berrueta, le dedico este humilde trabajo; gracias por sus enseñanzas y por su compromiso hasta el último momento, su legado intelectual es eterno. Dr. José Hernández Prado, gracias por acompañarme, impulsarme y orientarme desde que comenzó este proyecto; es admirable y ejemplar su sabiduría y eterna generosidad. A mis lectoras externas, las doctoras Celina Peña Guzmán y Yutzil Cadena Pedraza, les agradezco por su sororidad, por aceptar sumarse a este proyecto de investigación y enriquecerlo con sus conocimientos.

Sin duda, agradezco a mis familiares y amig@s por alentarme en cada uno de mis proyectos. Papá, Renata y Héctor, su afecto y apoyo han sido fundamentales en este proceso; gracias por ser y estar. Sara, gracias por la escucha y la compañía; tu amistad ha sido una fuente de creciendo. Beatriz y Christian, este camino recorrido ha sido una experiencia memorable y gratificante gracias a su compañía y complicidad.

Lo escribí en mi proyecto de licenciatura y maestría, y me congratula poder hacerlo nuevamente: Gracias a tod@s por hacer posible este momento. Después de tanto esfuerzo, este logro es nuestro.

Resumen

En el marco de la Reforma Energética del año 2013, el SME y el Gobierno Federal decidieron solucionar el conflicto laboral que protagonizaron en el año 2009, cuando fue extinta la paraestatal LyFC y fue despedida la clase obrera electricista. A pesar de oponerse a la privatización del sector público energético y a las nuevas condiciones laborales, acordaron la incorporación laboral de los agremiados del SME en la iniciativa privada. En este contexto, esta investigación pretende analizar la influencia que ejerce el discurso de los representantes SME (en torno a la privatización de la empresa pública), en la construcción de los imaginarios laborales de la clase obrera electricista.

Se recurrió a las categorías *representaciones sociales* de Serge Moscovici e *imaginarios sociales* de Cornelius Castoriadis (las cuales fueron empleadas en diferentes niveles de investigación y leídas en clave relacional); y se empleó una metodología cualitativa para realizar un análisis del discurso de la dirigencia del SME y entrevistas a integrantes de la clase obrera electricista, del Sistema Hidroeléctrico Necaxa, ubicado en Juan Galindo, Puebla.

Las representaciones sociales del trabajo que han construido los agremiados del SME, durante su trayectoria laboral, mostraron que su imaginario laboral tiene como trasfondo cultural los ideales de derecho y justicia social, producto del nacionalismo revolucionario. Dichos principios, además de ser acotados y resignificados, fueron representados por los derechos laborales que conquistaron, que quedaron institucionalizados en su CCT y que les aseguraban una vida laboral y económicamente estable. Aunque sus nuevas y diversas experiencias laborales en la iniciativa privada ha producido que su imaginario laboral deje de ser totalmente compartido y homogéneo entre los agremiados del SME, éste continúa casi intacto, debido a que los atributos económicos y técnicos que lo integran no han sufrido grandes transformaciones, y porque la dirigencia del SME continúa incentivándolos a recuperar los derechos laborales que conquistaron. Aunque el rechazo hacia la privatización de las empresas públicas es producto de su situación laboral actual y es reafirmado por el discurso de la dirigencia del SME, para sus agremiados el aspecto más relevante, es el concerniente a la recuperación de sus derechos laborales.

CONTENIDO TEMÁTICO

Introducción	1
Capítulo I Imaginarios laborales y clases obreras. Una exploración sociológica.....	8
Imaginarios laborales	8
Clases obreras: significados y expectativas laborales.....	13
Los enfoques disciplinares de las investigaciones	15
Formas de abordaje	17
Los contextos laborales de las clases obreras y el estatus de las empresas	19
Tipos de industrias y espacios de análisis	20
Las temáticas	21
Significaciones y expectativas del trabajo	22
Valoración económica y agencia del actor	23
Valoración económica y posesión de un estatus	26
Valoración económica y estructurador del tiempo.....	28
Valoración económica y patrimonial	28
Vida y acción sindical	33
Pertinencia de la investigación	36
Capítulo II Contexto histórico	40
El origen del SME: Sindicalismo democrático independiente y de confrontación	40
Corporativismo sindical: la alianza entre el SME y el Estado	43
Sindicalismo de concertación: El SME y el gobierno de Carlos Salinas de Gortari	47
Sindicalismo de confrontación. El SME frente al corporativismo empresarial	52
Sindicalismo de concertación: El retorno del PRI y del SME	57
Motivos de la extinción de LyFC.....	64
Capítulo III Orientaciones teórico-metodológicas	73
Horizonte analítico.....	75
Representaciones sociales.....	75
Imaginarios sociales	80
Imaginarios del trabajo	86
La noción moderna del trabajo.....	88
Decisiones metodológicas	94
Análisis Crítico del Discurso	94
Niveles del ACD.....	95
Análisis del discurso de la dirigencia sindical del SME.....	98
Práctica textual	99
El discurso como texto y práctica discursiva.....	108
El discurso como práctica social	112

Entrevista semiestructurada	115
Muestreo.....	118
Momentos del trabajo de campo	122
Capítulo IV Historias laborales y composición de clase obrera	126
Social.....	130
Técnico-político	133
Político	135
Capítulo V Representaciones sociales del trabajo.....	136
LyFC.....	139
Valor instrumental	140
Patrimonio-proyecto de vida.....	141
Resistencia-estabilidad	143
Estatus	146
Escuela.....	149
Capacidad	153
Familia	156
Situación laboral actual.....	158
Válvula de escape	158
Incertidumbre-inestabilidad.....	160
Competencia.....	162
Reflexiones.....	163
Capítulo VI Imaginario laboral	165
Ideales revolucionarios y modelo de regulación laboral	167
Rupturas y continuidades.....	175
Atributo económico	178
Protección contractual colectiva	180
Estabilidad laboral-económica	187
Atributo técnico	192
Carrera laboral.....	194
Antigüedad laboral	194
Procesos productivos.....	200
Automatización y reestructuración laboral	204
Automatización y trabajo femenino	210
Reflexiones.....	212
Capítulo VII Imaginario laboral y discurso sindical	213
Confianza hacia la dirigencia sindical	214
Impacto del discurso sindical Privatización del sector público.....	219

Conclusiones.....	226
Índice de cuadros, esquemas, gráficas e imágenes.....	236
Cuadros	236
Esquemas	237
Gráficas	238
Imágenes	238
Fuentes de consulta	238

Introducción

A lo largo de la vida los seres humanos buscan obtener un trabajo que cumpla con sus expectativas económicas, pero también, buscan que cumpla con otro tipo de aspiraciones e intereses (que produzca satisfacción las actividades que realizan, que permita tener un equilibrio de vida y trabajo, que ofrezca estabilidad laboral, desarrollo profesional, independencia, solamente por mencionar algunas de ellas), que varían de persona a persona (dependiendo de la edad, género, escolaridad, estado de salud y civil), y a los cuales se les otorgan diferentes grados de importancia. La realización o el incumplimiento de sus expectativas laborales produce diferentes representaciones sociales del trabajo; es decir, formas de percibir, significar y simbolizar el trabajo, así como diversas actitudes frente a él. Al compartir las personas un lenguaje común, un espacio y una época determinada, tanto las expectativas, como las situaciones laborales y las formas de perciben significan y simbolizan el trabajo, son construidas a través de los otros y compartidas junto a los otros en los intercambios cotidianos. Pero también, en la medida en que existe una amplia diversidad de trabajadores, existe una amplia pluralidad de expectativas, situaciones laborales y representaciones sociales del trabajo que sin bien tienden a ser estables, también cambian en el transcurso de la historia cuando se presentan momentos de coyuntura.

Las expectativas en torno al trabajo y las representaciones que se hacen de él las personas, son producto de un trasfondo cultural; es decir, de razones e ideas de fondo que llevan a construir ciertas caracterizaciones de la realidad laboral. Si bien estas ideas más profundas se encuentran implícitas en las representaciones sociales del trabajo, llegan a pasar inadvertidas o son difíciles de percibir a simple vista, debido a que tienen un mayor nivel de abstracción. De la misma forma, en muchas ocasiones pasan desapercibidos aquellos actores, como los sindicatos, que, al estar legitimados por las clases trabajadoras, son capaces de participar en la construcción, propagación y estabilidad de estas ideas de fondo para que sean adoptadas por las clases trabajadoras; o bien, para que sean rechazadas.

Cuando se producen cambios en los esquemas laborales a causa de las políticas económicas neoliberales, procesos de globalización, de reestructuración productiva y de retracción estatal, que imposibilitan el cumplimiento de las expectativas laborales de las personas, estos trasfondos culturales se asoman a la luz y se hacen perceptibles, ya que

pugnan por seguir existiendo. Este es el caso de las clases trabajadoras y obreras que, durante varias décadas laboraron bajo determinadas normas de referencia laboral, que fueron impulsadas y defendidas por las organizaciones sindicales, y sobre las cuales construyeron sus propios horizontes de expectativas y representaciones sociales del trabajo.

El objetivo de este trabajo de investigación se inscribe en la problemática anterior y está orientado en analizar la influencia que ejerce el discurso de los representantes del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), en torno a la privatización de la empresa pública, en la construcción de los imaginarios laborales de la clase obrera electricista. El interés por este trabajo surge de una investigación previa de maestría en torno a la clase obrera electricista que laboró en Luz y Fuerza del Centro (LyFC), cuando al concluirla comenzó a solucionarse el conflicto laboral que protagonizó el SME con el Gobierno Federal y comenzó a cambiar el estatus laboral de la clase obrera electricista que había entrevistado.¹ Es decir, de una experiencia laboral colectiva, cimentada en el modelo de regulación laboral en una empresa pública LyFC hasta el año 2009 (cuando fue extinta la empresa LyFC, como parte de las políticas de retracción estatal), transitaron al estado de desempleo colectivo y de larga duración que se extendió hasta el año 2015, cuando, en el marco de la Reforma Energética, el SME realizó una serie de concertaciones políticas con el Gobierno Federal y comenzó el ingreso laboral de algunos de los agremiados del SME en la iniciativa privada.

Al SME se le permitió asociarse con la empresa trasnacional Mota Engil para crear el consorcio privado Fénix, destinado a generar y vender energía eléctrica al Gobierno Federal; la Cooperativa LF del Centro, para vender el servicio de mantenimiento y limpieza en las instalaciones de la empresa Fénix; y la empresa Suministro Básico del Centro (SUBASE) para comercializar la electricidad a los usuarios de bajo consumo. Asimismo, desde la iniciativa privada se creó la empresa llamada Poseidón, la cual le ofrece servicios de seguridad a la empresa Fénix. La situación laboral de los dieciséis mil quinientos noventa y nueve agremiados del SME, se ha transformado y diversificado, entre quienes aún se encuentran desempleados, quienes se encuentran empleados en las empresas privadas Fénix

¹ Se trata de la tesis *La experiencia temporal de los desempleados en un Sistema Productivo Local: memoria colectiva-identidad. El caso de los extrabajadores del Sistema Hidroeléctrico Necaxa*, que elaboré para obtener el grado de maestría. Dicha investigación tuvo por objetivo analizar en qué medida la experiencia temporal que produjo el estado de desempleo colectivo, afectaba la forma en que reconstruían su memoria colectiva e identidad los extrabajadores del Sistema Hidroeléctrico Necaxa (Helguera, 2016).

y Poseidón, con contrataciones colectivas e individuales, respectivamente, y quienes tienen trabajos provisionales en la Cooperativa LF del Centro. Con lo anterior, se ha producido un complejo proceso de adaptación, resistencia, tensión y amalgamiento entre las condiciones objetivas de trabajo actuales, los marcos de referencia laboral que construyeron en LyFC, y las acciones de la dirigencia del SME.

El SME fue una figura fundamental para que de los cuarenta y cuatro mil quinientos cuatro trabajadores de LyFC y agremiados, dieciséis mil quinientos noventa y nueve de ellos no se hayan liquidado y participaran en el movimiento de resistencia, al asegurarles la dirigencia sindical su rechazo a las políticas privatizadoras y que, por medio de la lucha de resistencia, recuperarían los derechos laborales que conquistaron sus antecesores, que les fueron heredados y que caracterizaban el modelo de regulación laboral. Sin embargo, al haber una contradicción entre las condiciones objetivas de trabajo y su discurso sindical, es importante cómo ha sido la recepción del discurso del SME en torno a la privatización del sector público y, en específico, el sector energético.

De ahí que la delimitación de este nuevo trabajo se oriente en observar: de dónde emana la idea de fondo que produce que tengan ciertas expectativas respecto al trabajo; si esas ideas de fondo han sufrido algunas transformaciones a partir de su nueva experiencia laboral en la iniciativa privada y políticas laborales, que modifique sus expectativas laborales o continúa intactas; y si el discurso de la dirigencia del SME, en torno a la privatización de las empresas públicas ha producido un impacto en la configuración dichas ideas de fondo.

A pesar de que los poco más de dieciséis mil agremiados del SME se encuentran distribuidos en las divisiones sindicales de Necaxa, San Idelfonso, Juando y Cañada, Tuxtepec, Alameda, Temascaltepec y Lechería, para dar cauce al objetivo de esta investigación y estas inquietudes, tomé como referente empírico, nuevamente, a los agremiados del SME de la División sindical de Necaxa; es decir, a esa fracción de la clase obrera electricista que laboró en el Sistema Hidroeléctrico Necaxa, ubicado en el municipio de Juan Galindo Puebla.² Lo anterior se decidió no solamente porque el complejo hidroeléctrico Necaxa es el principal centro de operación de las empresas privadas Fénix,

² A lo largo de este trabajo también se hará referencia a la clase obrera electricista de Necaxa, empleando términos como agremiados del SME, informantes o clase obrera electricista.

Poseidón y la Cooperativa LF del Centro, al estar laborando ahí el mayor número de agremiados del SME, sino porque al ser la *Cuna de la Industria Eléctrica* y tener la característica de una *Company Town*, opera en un atributo cultural que es sui géneris de los integrantes de la clase obrera electricista de dicha división sindical.

En cuanto a la estructura de la tesis, en el Capítulo I se presenta el estado del arte en el cual se ofrece un panorama general respecto aquellas investigaciones que han tematizado, por un lado, los imaginarios laborales como objeto de estudio; a grandes rasgos, se exponen las formas de abordaje y las corrientes teóricas, metodológicas que emplean para su estudio y los resultados. Por el otro lado, se recuperan las investigaciones que desde las clases obreras se aproximan al estudio de los imaginarios laborales; en este apartado se muestran los diferentes enfoques disciplinares de las investigaciones, las formas de abordaje (los contextos laborales de las clases obreras y el estatus de las empresas, los tipos de industrias donde laboran las clases obreras y los espacios de análisis, y las temáticas). Finalmente, apunto una serie de reflexiones.

En el Capítulo II se expone el contexto histórico, el cual tienen como finalidad mostrar a la luz de la historia de la industria eléctrica en México y del SME, los diversos tipos de respuesta que han dado los dirigentes sindicales (en su acción y discurso sindical), ante los procesos de nacionalización y privatización del sector energético, los cuales han coadyuvado, en la construcción de los imaginarios laborales de la clase obrera electricista. De 1914 a 1937, se expone el origen democrático e independiente del SME, así como la respuesta de confrontación ante el sindicalismo oficial. De 1938 a finales de la década de 1980, en el marco de las políticas nacionalistas del sector energético, se presenta la particular modalidad de corporativismo sindical que adquirió la relación entre el SME y los gobiernos en turno, al realizar alianzas directas y al margen del sindicalismo oficial, pero preservando el SME su carácter de confrontación e independiente. De 1989 a 1994, se muestra la respuesta de concertación que adoptó el SME, la cual fue arquetípica del sindicalismo independiente en México, ante las políticas neoliberales en el gobierno de Carlos Salinas de Gortari. Posteriormente, se expone de 1994 a 2012, la respuesta de confrontación que mantuvo el SME frente a los gobiernos en turno, que impulsaron la privatización del sector energético, el corporativismo empresarial y la *Nueva Cultura Laboral*, concretándose la extinción de LyFC. Y de 2012 a la fecha, en el gobierno de Enrique Peña Nieto y en el marco de la

Reforma Energética y laboral del año 2013, se muestra la respuesta de concertación que adoptó nuevamente el SME, pero ahora en relación con el gobierno y la iniciativa privada. Finalmente, se exponen, desde este horizonte de interpretación, las causas financieras y contractuales por las que se extinguió LyFC.

En el Capítulo III se presentan las orientaciones teórico-metodológicas. En primer lugar, se plantean los objetivos y preguntas que guían este proceso de investigación. En segundo lugar, se presenta el horizonte analítico. Partiendo de la premisa de que las representaciones sociales, son la condición de posibilidad para conocer los imaginarios sociales, y que los imaginarios sociales son los que posibilitan la existencia de representaciones sociales, se recuperaron dichas categorías teóricas, las cuales tienen nivel de investigación diferente, tanto teórica como metodológicamente. En principio, se expone la propuesta teórica de Serge Moscovici para abordar las *representaciones sociales*, las cuales tienen un menor nivel de abstracción al referirse a la interpretación que hacen las personas de la realidad. Posteriormente, se recupera a Cornelius Castoriadis para acercarnos los *imaginarios sociales*, que, con un mayor nivel de abstracción, se refiere a las ideaciones que posibilitan interpretar al mundo. En estos dos apartados referentes a las representaciones y los imaginarios sociales, se recuperaron las aportaciones de aquellos investigadores como Denise Jodelet y Charles Taylor, quienes nutren los planteamientos de los autores principales de estas teorías, y de investigadores contemporáneos como Lidia Girola, Abilio Vergara, Juan Luis Pintos, quienes a pesar de sus particulares enfoques analíticos (a nivel de la interacción y/o sistémico), han tendido un puente entre ambas categorías al leerlas en clave relacional (sin confundir el nivel de análisis de cada una); estos últimos coinciden en que las representaciones sociales son el medio por el que se puede llegar a descubrir los imaginarios sociales. Para finalizar este apartado referente al horizonte analítico, se exponen los alcances que tiene la categoría imaginarios sociales para llevar a cabo un análisis sobre los imaginarios laborales y, finalmente, se muestra como ejemplo la noción moderna del trabajo.

En tercer lugar, se exponen las decisiones metodológicas; es decir, la pertinencia de emplear una metodología cualitativa y las dos técnicas de investigación que se seleccionaron. La primera técnica fue el Análisis Crítico del Discurso para examinar el discurso de la dirigencia del SME, en torno a la privatización de la empresa pública; específicamente, se recuperó la propuesta de Norman Fairclough, la cual consiste en analizar el discurso en tres

niveles; a saber, como práctica textual, como práctica discursiva y como práctica social. La segunda técnica fueron las entrevistas semiestructuradas en las que se abordó su trayectoria laboral de los agremiados del SME de la División Necaxa, las cuales involucran situación laboral antes, durante y posterior a LyFC. Finalmente se muestran las estrategias metodológicas y la pertinencia de la investigación.

Para conocer las representaciones sociales del trabajo que ha construido la clase obrera electricista de Necaxa, en el Capítulo IV se abordan, como antecedentes, las historias laborales de los integrantes de la clase obrera electricista, que fueron entrevistados; es decir, antes, durante y posterior a LyFC. Para analizar sus historias laborales (los cambios y las constantes), se empleó la categoría *composición de clase* para observar cómo se han mantenido o cambiado los elementos sociales (su edad y escolaridad, su origen familiar), técnicos (estatus, antigüedad, puesto, movilidad, salario y calificación) y políticos (tipo de contratación y participación sindical), sobre los cuales estaban constituidos como clase obrera y que dieron sentido a su experiencia laboral.

En el capítulo V se muestran el nivel de las representaciones sociales del trabajo; es decir, la forma en que han percibido, significado y simbolizado el trabajo, a lo largo de sus principales experiencias laborales. En primer lugar, se muestran las representaciones sociales construidas a partir de su experiencia laboral en LyFC (como un valor instrumental, como un patrimonio-proyecto de vida, como resistencia-estabilidad, como un estatus, como una escuela, como capacidad y como una familia). En segundo lugar, las representaciones que han construido a partir de su situación laboral actual en la empresa Poseidón y Fénix (como una válvula de escape, incertidumbre-inestabilidad y competencia). Finalmente, apunto algunas reflexiones.

En el capítulo VI, se expone el nivel de los imaginarios laborales; es decir, se muestra el trasfondo cultural por el que la clase obrera electricista ha construido dichas representaciones sociales del trabajo, cómo ha sido adoptado, por qué elementos está conformado y el tipo de transformaciones que ha tenido después del estado de desempleo colectivo y de larga duración que vivieron, y de su situación laboral actual. En principio, se exponen los ideales revolucionarios que dieron origen al modelo de regulación laboral, los cuales son el trasfondo cultural de su imaginario laboral y cómo estos fueron adoptados por

la clase obrera electricista. Posteriormente, se presentan los atributos de carácter económico y técnico que conforman su imaginario laboral, y las rupturas y continuidades que han tenido a partir del cambio de experiencia laboral. Para concluir, se presentan algunas reflexiones.

En el capítulo VII, se llega al objetivo de la investigación; es decir, visibilizar la influencia que ha ejercido el discurso de la dirigencia sindical del SME, en torno a la privatización de la empresa pública, en el imaginario laboral de la clase obrera electricista de Necaxa. De principio, se muestra la plena confianza y alto grado de representatividad que tenía la dirigencia del SME en su dirigencia sindical, cuando estaban empleados en LyFC y en estado de desempleo, y que se fracturó y redujo su grado de representatividad a partir de los resultados de la concertación. Posteriormente se observó que, con independencia de esta fractura, los agremiados del SME tienen formas de actuar y pensar respecto a la privatización de la empresa pública, encuentran su explicación las condiciones materiales de existencia. El rechazo por las empresas privadas proviene, principalmente, por la experiencia laboral que se caracteriza por la precariedad laboral y la pérdida de derechos laborales, el cual ha sido reforzado por la dirigencia del SME. Sin embargo, aceptan laborar bajo dichas condiciones laborales en las empresas privadas por obtener un ingreso económico después de casi seis años de desempleo. En este sentido, aun cuando hay un rechazo que es incentivado por sus condiciones laborales, principalmente, y reafirmado por el discurso de la dirigencia del SME, el aspecto que para los agremiados del SME es relevante es el concerniente a la recuperación de sus derechos laborales.

Para finalizar, apunto algunas conclusiones.

Capítulo I Imaginarios laborales y clases obreras. Una exploración sociológica

El campo de estudio de los imaginarios sociales ha sido abordado, en las últimas décadas, por las ciencias sociales y a partir de diferentes referentes teórico-metodológicos. Dar cuenta del conjunto de investigaciones teórico-empíricas que han problematizado los diferentes tipos de imaginarios sociales, desbordaría los intereses y alcances de esta investigación. Es por ello que, al ser el objeto de estudio de esta investigación la construcción de los imaginarios laborales de una determinada clase obrera, se recuperaron y presentan, como estado del arte, aquellas investigaciones que se aproximan y abordan de forma explícita dicha problemática.

Imaginarios laborales

En los últimos veinticinco años, las disciplinas que integran las ciencias sociales como la sociología, la psicología y la antropología, han presentado un creciente interés por estudiar los *imaginarios sociales*; término que fue acuñado por Cornelius Castoriadis para dar cuenta de la forma en que los actores que integran los colectivos sociales construyen, interpretan y dan sentido a su realidad, de manera continua e inacabada, manteniéndolos cohesionados a partir del mundo de significaciones que mantienen y comparten en conjunto. Si bien, a partir de la corriente francesa (representada por Cornelius Castoriadis, Gilbert Durand; Michel Mafessoli) e Iberoamericana (integrada por José Luis Pintos, Antonio Báez, Enrique Carretero, Lidia Girola, Abilio Vergara, entre los más sobresalientes)³, se han desarrollado diversos campos de estudio respecto a los imaginarios sociales (modernos, políticos, urbanos, educativos, sexuales, familiares, míticos, migratorios, de exclusión, femeninos, etc.); son escasos los estudios que se han hallado respecto a los imaginarios laborales, a pesar de las grandes transformaciones que han sufrido los esquemas de contratación y producción laboral en las últimas décadas.⁴

³ Recupero la propuesta de José Pintos, Felipe Aliaga y Enrique Carretero Aliaga S respecto a las escuelas de estudio que han problematizado los imaginarios sociales: francesa, española y latinoamericana (Aliaga, Pintos, 2012; Aliaga, Carretero, 2016).

⁴ Se elaboró una base de datos para los fines específicos de esta investigación. En un principio se realizó una búsqueda relacional entre ambas categorías (imaginarios laborales y clases obreras), en plataformas

Las tres pesquisas que problematizan de forma explícita los imaginarios laborales como objeto de estudio fueron realizadas por investigadores mexicanos; las dos primeras de ellas se elaboraron a partir de diversos sectores de trabajadores en la Ciudad de México (Nieto, 1998; Cadena, 2015); y la más reciente de ellas, a partir del sector estudiantil de la Universidad Autónoma de Guerrero (Morelos, Tello, Bautista, Carrillo, 2016).⁵

El primer trabajo realizado es el de Raúl Nieto “Lo imaginario como articulador de los órdenes laboral y urbano” (1998), en el que pretende develar la relación entre el orden laboral y urbano en la Ciudad de México, en el marco del nuevo modelo de acumulación, globalización y prácticas neoliberales. En esta pesquisa, Nieto comienza por definir la cultura como “la matriz, consciente e inconsciente, que da significado al comportamiento social y a la creencia” (Nieto, 1998, p. 121); y el imaginario como un “conjunto de prácticas sociales en las que es posible distinguir los distintos registros, marcas, procesos subjetivos, individuales [...] y compartidos con otros miembros de la sociedad...” (Nieto, 1998, p. 125). En este sentido, el autor considera las formas de habitar y trabajar en la ciudad como prácticas que son creadoras de significados y dan sentido a su existencia. Al ser la Ciudad de México, una amplia extensión territorial en la que convergen miles de habitantes y/o trabajadores, se puede hablar de múltiples formas de habitarla, representarla y significarla, en relación con la diversidad de empleos que se desempeñan, de las posiciones laborales que se ocupen, el ingreso que se obtenga, el lugar de trabajo y el que se habite. Asimismo, uno de los motivos de esta multiplicidad de formas de resignificar el trabajo en la Ciudad de México a lo largo de la historia, es con motivo de la extensión del tiempo y espacio de producción hacia el espacio y tiempo de reproducción.

El segundo trabajo fue el realizada por Yutzil Cadena, titulado *Imaginarios laborales; percibir, significar y representar el trabajo en la Ciudad de México* (2015). El objetivo de la investigación, desde un enfoque antropológico, fue adentrarse en la dimensión simbólica del

como SAGE, Redalyc, EBSCO, JSTOR y Dialnet, así como en revistas especializadas en materia laboral, en los idiomas español, inglés, francés y portugués. Como no se halló ninguna investigación que problematizara ambas categorías en conjunto, se realizó una búsqueda independiente de ambas categorías en las mismas plataformas y revistas. De forma específica, respecto a la clase obrera, la búsqueda se hizo en relación con aquellos conceptos que se aproximan a dicha temática.

⁵ La doctora Yutzil Cadena forma parte de la Red Iberoamericana de Investigaciones en Imaginarios y Representaciones Sociales (RIIR) <https://imaginariosyrepresentaciones.wordpress.com/2016/11/08/yutzil-tania-cadena-pedraza-se-une-a-riir/>

trabajo urbano en la Ciudad de México; es decir, “...en las formas en que el trabajo es percibido, significado y concebido como portador de sentidos culturales, individuales y colectivos” (Cadena 2010 citada en Cadena, 2015, p. 23). En primer lugar, la autora recupera las categorías *representaciones sociales* a partir de la definición de Abilio Vergara, (como un proceso constituido por elementos informativo-cognitivos, ideológicos, normativos, así como por creencias, valores y actitudes, además de opiniones e imágenes que se organizan y estructuran para expresar verbal y no verbalmente la realidad); e *imaginario social* de Cornelius Castoriadis (como creación de significaciones y de imágenes o figuras que son el soporte de la sociedad, para explicar cómo se expresa la dimensión simbólica del trabajo) (Cadena, 2015, p. 53). Posteriormente, por medio de entrevistas a hombres y mujeres en estado de empleo en diversos sectores productivos o de desempleo, de distintas edades, escolaridad, sectores socioeconómicos y estado civil, la autora concluye que, así como se han presentado cambios en la Ciudad de México y sus formas de habitarla, también se han presentado cambios en los esquemas laborales y en las formas en que las personas perciben, significan y representan su experiencia de trabajo; a saber: por género (los tipos de trabajo que socialmente les son asignados a hombres y mujeres), por el tiempo (la valoración que se construyen en torno a la jornada laboral), por el espacio (la relación construida con el lugar físico y ambiente laboral), por lo afectivo (los sentimientos y emociones desarrolladas respecto al trabajo) y por lo estético (lo que visualmente exige cada trabajo). Estas formas de percibir, significar y representar el trabajo, le permitió a la autora construir tipos de imaginarios en torno al trabajo; a saber: el trabajo ideal, el trabajo aceptado, el trabajo no deseado y el trabajo difícil. Empero, estos imaginarios también se encontraron en función de las valoraciones dicotómicas y sociohistóricas del trabajo, que se han creado y recreado a partir de las disposiciones de género (hombres y mujeres), la diferencia entre el uso de la mente y el cuerpo (intelectual y manual), la percepción de la absorción del tiempo laboral (libertad o esclavitud) y lo estético (limpio y sucio).

La tercera pesquisa es la realizada por Mónica Morales, Aleida Tello, Samuel Bautista y Ángel Carrillo titulada “Caracterización del imaginario laboral de estudiantes de nuevo ingreso de la carrera de ciencias de la comunicación”, de la Universidad Autónoma de Guerrero. Partiendo del concepto propuesto por José Luis Pintos, el cual considera a los imaginarios sociales como “esquemas socialmente contruidos que nos permiten percibir,

explicar e intervenir en lo que cada sistema social se considere como realidad” (Pintos, 2005, p. 43); y de una metodología tanto cuantitativa como cualitativa (en la que se encuestó a ciento veintiocho estudiantes (hombres y mujeres), de los primeros semestres de la carrera de comunicación), los investigadores llegaron a la conclusión de que, por un lado, los medios de comunicación (principalmente la radio y televisión), como parte de la reproducción de los sistemas económico y político, intervienen en la construcción de los imaginarios laborales de los estudiantes de nuevo ingreso de la carrera de comunicación. Por el otro lado, la construcción de dicho imaginario tiene su consecuencia en el escaso conocimiento que tiene los estudiantes respecto al plan de estudios de la carrera, las áreas de especialización que les pueden ofrecer una diversidad de oportunidades laborales y al perfil de egreso de los estudiantes de la carrera. En este sentido, sus imaginarios laborales se crean en torno a las expectativas que tienen por laborar en alguno de los principales medios de comunicación, siendo sus funciones elaborar entrevistas y contenidos de corte informativo. Si bien, la televisión es considerada como un medio de comunicación con mayor estabilidad laboral y económico, la prensa escrita es el campo laboral al que aspiran la mayoría de los estudiantes, a pesar de que la visualizan como inestable económicamente y riesgoso por el contexto político y de inseguridad que se vive en el estado de Guerrero.

En estas tres primeras investigaciones se encontraron algunas coincidencias y diferencias que son importantes mencionar. En primer lugar, se puede observar que al margen de que cada una de las investigaciones tienen enfoque teórico-metodológicos diferentes, los autores refuerzan empíricamente que las ideologías, percepciones, simbolizaciones y significaciones del trabajo son construcciones sociohistóricas que se transforman cuando se presentan momentos de coyuntura en los esquemas laborales; que los trabajadores participan activa, creativa y reflexivamente en dichas construcciones; y que dichas construcciones son plurales y pueden entrar en contradicción con otras construcciones, a partir del lugar que ocupan los grupos en el orden social.

En segundo lugar, respecto a las investigaciones de Nieto (1998) y Cadena (2015), se puede observar que ambos se centran en la construcción de los imaginarios laborales a partir de la forma en que las personas habitan la Ciudad de México. En este sentido, al enfrentarse al amplio espectro de trabajos que se desempeñan en la ciudad, visibilizan la diversidad de imaginarios que se crean y recrean, a partir de los esquemas laborales y la Ciudad de México.

En ambas investigaciones, la construcción de los imaginarios sociales son producto de la experiencia laboral de cada uno de los trabajadores. Por su parte, la pesquisa de Morales, Tello, Bautista y Carrillo, presenta una mayor aproximación hacia los intereses de la investigación aquí planteado, al abordar el papel que juegan los medios de comunicación en la configuración de los imaginarios laborales de un sector específico y con algunos rasgos de homogeneidad, como son los estudiantes de la carrera de comunicación de la Universidad Autónoma de Guerrero. No obstante, los imaginarios laborales de dichos estudiantes (en contraste con las dos pesquisas anteriores), se crean sólo a partir de las expectativas que tienen los estudiantes respecto a sus futuras oportunidades laborales, debido a que sólo cuentan con experiencia estudiantil. En esta investigación, los autores no muestran cuáles son las empresas de comunicación, ni cuáles son los discursos visuales, orales o escritos que emplean para permear y moldear los imaginarios laborales de los estudiantes. En este mismo sentido, tampoco se muestra en qué medida estos imaginarios laborales emitidos por los medios de comunicación son adoptados y reconstruidos por los estudiantes.

En contraste con las pesquisas de Nieto (1998) y de Morales, Tello, Bautista y Carrillo (2016), la aportación de la investigación de Cadena radica en que recurre teórica y metodológicamente a las representaciones sociales del trabajo, para adentrarse a los imaginarios laborales; pues al ser las representaciones sociales estructuras de significaciones de menor grado de abstracción y sobre algo o alguien determinado, éstas son empleadas como vehículo para acceder a los imaginarios sociales; es decir, a aquellas estructuras de percepción, significación y simbolización.

Entonces, al ser escasas las pesquisas que han problematizado como objeto de estudio los imaginarios laborales, se optó por retomar aquellas investigaciones que, en alguna medida, reflexionan y se acercan a dicho objeto de estudio. Señalo que es *en alguna medida*, debido a que ambas categorías que involucran esta pesquisa (imaginarios laborales y clase obrera), no han sido problematizadas en conjunto de manera explícita.

Clases obreras: significados y expectativas laborales

Como ya se señaló, no se hallaron investigaciones que problematicen, de forma específica, los imaginarios laborales en relación con las clases obreras, las cuales son sectores laborales que tienen sus propias especificidades de estudio; por lo que se recurrió a aquellas investigaciones en las que los autores se aproximan a dicha temática en mayor o menor medida.⁶ Así que se decidió llevar a cabo una búsqueda de la categoría clase obrera en relación con conceptos como ideología, percepción, significación, simbolización, expectativas y cosmovisión laboral, en aras de encontrar algún trabajo de investigación que se acercara a los intereses de esta pesquisa.⁷ No obstante, tampoco se encontró que en los títulos de las investigaciones se problematizara dicha categoría en relación con los conceptos expuestos.

Los resultados que arrojó dicha búsqueda fue que en los títulos de las investigaciones se emplean los conceptos subjetividad, experiencia e identidad laboral y conciencia de clase, por mencionar los más recurridos, para dar cuenta de los valores, tradiciones, formas de vida, expectativas y cosmovisiones de las clases obreras, así como de las percepciones, los significados y simbolizaciones que los obreros le atribuyen a su trabajo, a partir de las condiciones objetivas y subjetivas de trabajo, y de las relaciones obrero-patronal, con sus representantes sindicales, con sus compañeros de trabajo y con los procesos productivos. Lo anterior encuentra su explicación en que años posteriores a la década de 1960 (cuando se publicó en el año de 1963 el libro del inglés Edward Thompson *La formación de la clase obrera en Inglaterra* y surgió la nueva orientación de la sociológica del trabajo francesa), y de 1970 (cuando se desarrollaron las investigaciones respecto al obrerismo italiano); los

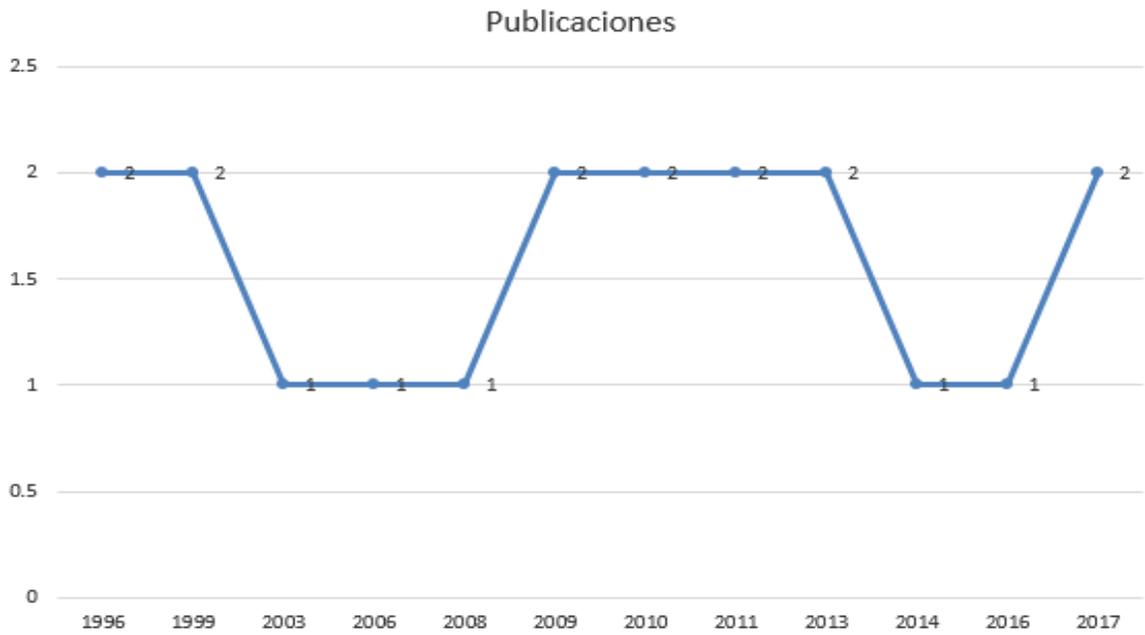
⁶ Cuando se argumenta que no se hallaron investigaciones, es porque en el título y/o el *abstract* de las investigaciones no se hace referencia a la categoría *imaginarios laborales*, en relación con las clases obreras.

⁷ Cabe señalar que se empleó el concepto *clase obrera* no solamente como una categoría de análisis, sino como una categoría de la práctica, recuperando a Brubaker y Cooper (2001), debido a que son los trabajadores quienes se autodenominan así de manera histórica. Dicha autodenominación tiene sus orígenes en las luchas obreras de la época revolucionaria de 1910, de las cuales formaron parte sus antecesores. Asimismo, porque una de sus primeras conquistas históricas fue su reconocimiento como *clase obrera* y las relaciones *obrero-patronales*. En el lenguaje cotidiano, los obreros emplean el término *trabajador* u *obrero* de forma indistinta. Sin embargo, desde las entrevistas del año 2015, ellos enfatizan ser *obreros* y *clase obrera*. Dicha autodenominación, también ha sido reforzada históricamente por la dirigencia del SME, al emplear en sus discursos dicho término, el cual va acompañado de categorías analíticas marxistas como *lucha de clases*, *capitalistas*, *explotación*, las cuales han sido adoptadas, en muchas ocasiones por los obreros, con la finalidad de expresar quiénes son los antagonistas de su historia.

estudios respecto a las clases obreras tomaron un viraje al tratar de superar la tradición de los estudios objetivistas heredados por el marxismo, y comenzaron a adentrarse en la experiencia laboral de las clases obreras. Por lo que, al margen de los estudios respecto a los movimientos obreros, representación y representatividad sindical, participación política-partidaria y condiciones laborales, proliferó una ola de estudios que hicieron énfasis en describir, explicar y analizar: 1) la experiencia vivida por los trabajadores (tanto objetiva como subjetivamente), en la cotidianidad de producción y de reproducción; 2) la diversidad de condiciones laborales que dan origen a formas específicas de conciencia obreras e identidades laborales; y 3) la capacidad de agencia de los obreros, que se refleja en el margen de intervención que tienen en el proceso productivo de trabajo y/o en las estrategias de resistencia ocultas y abiertas en las mismas fábricas.

Por lo anterior expuesto se recurrió a aquellas pesquisas que, de forma implícita abordaran la forma en que los trabajadores de las clases obreras perciben y significan su trabajo, y por medio de las cuales construye expectativas y cosmovisiones que dan sentido a su existencia. En total, como se puede apreciar en la gráfica 2, se hallaron diecinueve textos entre los años de 1996-2017 en los que se hace mención de los conceptos ya citados. De esos diecinueve trabajos de investigación, nueve se desarrollaron en México, tres en Argentina, uno en Nicaragua, uno en Brasil, uno en Colombia, uno en Turquía, uno en Francia, uno en Chile y uno en Estados Unidos. Cabe señalar que quince fueron escritos en el idioma español, tres de ellos en idioma inglés y uno de ellos en portugués.⁸

⁸ La mayor producción de investigación que se halló respecto a las clases obreras fue la realizada en México, debido a la amplia recepción que tuvieron en la década de los años ochenta los estudios de Thompson (respecto a la cultura obrera) y de trabajos de Toni Negri y Alberto Asor (respecto el obrerismo italiano), por parte de las ciencias sociales (la antropología, sociología e historia); generando diversas perspectivas de estudio en las décadas siguientes: “la de los procesos de trabajo, la de la cultura obrera, la de la reproducción y trabajo femenino, la de los sujetos sociales, la del corporativismo, y la de la conciencia, identidad, subjetividad y acción obreras” (Sánchez, 2005, p. 188).



Gráfica 1: Producción de investigación: perciben y significan el trabajo por las clases obreras

Los enfoques disciplinares de las investigaciones

Los textos se distribuyeron en un total de quince artículos de revistas, un artículo de un libro y tres libros (Cuadro 1). Al contar cada uno de los artículos con su propio enfoque disciplinar (aun cuando reflejan un eco interdisciplinar), se pudo hallar que de los diecisiete documentos recuperados en revistas, cuatro fueron publicados en revistas de sociología (*Estudios Sociológicos*, *Cuestiones Sociológicas* y *Sociologie du travail*), dos en revistas de corte antropológico (*Destacados* y *Ethnography*), cuatro en revistas laborales (*Capital & Class*, *Trabajo*, *ASET* y *Labor History*), dos en revistas de psicología (*Universitas Psychologica* y *Psicologia em Revista*), dos en revistas en torno a las ciencias sociales (*Intersticios Sociales e Ide@s CONCYTEG*), y uno en una revista de coyuntura política (*El Cotidiano*). En tanto, el libro de Quiroz, *Composición de clase, acción obrera y reestructuración empresarial en la industria automotriz 1969.1983*, tiene un enfoque histórico con orientaciones socioantropológicas. En tanto, los libros de Margarita Estrada, *Después del despido. Desocupación y familia obrera*, y de Lucía Bazán, *Cuando una puerta se cierra cientos se abren*, así como el artículo de Francisco Zapata publicado en el libro *Historia y cultura obrera*, parten de un enfoque socioantropológico.

Título	Autor	Fuente	Año
El trabajo en la construcción de la identidad. Los desfibradores de Yucatán	Luis Vázquez	Revista Estudios Sociológicos	1996
Después del despido. Desocupación y familia obrera	Margarita Estrada	Libro CIESAS	1996
Condiciones de vida y conciencia obrera de las trabajadoras de la Volkswagen de México	Francisco Zapata	Libro CIESAS	1999
Cuando una puerta se cierra cientos se abren	Lucía Bazán	Libro CIESAS	1999
Hidden forms of resistance among Turkish workers: Hegemonic incorporation or building blocks for working class struggle?	Gamze Yücesan-Özdemir	Revista Capital & Class	2003
Los obreros nicaragüenses en la maquila	Natacha Borgeaud	Revista Trabajo	2006
Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo: Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso	Juliana Frassa	Revista Cuestiones Sociológicas	2008
O trabalho no contexto da acumulação flexível e a produção de subjetividade	Jaqueline Tittoni	Revista Psicologia em Revista	2009
Convertirse en ex obreros. La experiencia de los exfundidores de Monterrey	Eleocadio Martínez	Revista Estudios Sociológicos	2009
Producción y reproducción de sentidos en un enclave petrolero. La privatización de YPF en comodoro Rivadavia	Claudia Figari y Hernán Palermo	Revista Trabajo	2010
Identidad, transformación y retórica patrimonial en una ciudad minera del desierto de Atacama, Chile	Juan Rodríguez	Revista Destacados	2010
Trabajo, espacio y experiencia. El caso de los jóvenes obreros de Azcapotzalco	Gustavo Garabito	Revista Ide@s CONCYTEG	2011
Transformaciones en las subjetividades de los trabajadores: casos de empresas colombianas recuperadas	Olga Huerta	Revista Universitas Psychologica	2011
Memorias siderúrgicas. El caso de los trabajadores y las trabajadoras de Altos Hornos Zapla	Liliana Bergesio y Fernando Castillo	Revista ASET	2013
La comunidad electricista de Necaxa (Puebla) tras el cierre de Luz y Fuerza del Centro: espacio social y marcos referenciales en juego	Edgar Belmont	Revista Intersticios Sociales	2013
Composición de clase, acción obrera y reestructuración empresarial en la industria automotriz 1969-1983	Othón Quiroz	Libro UAM-A	2014
Reestructuración en las maquiladoras de Ciudad Juárez y respuesta obrera (2008-2015)	Sergio Sánchez y Javier Melgoza	Revista El Cotidiano.	2016
LIP: a workers' community facing globalization"	Matteo Albanese	Revista Labor History	2017
Artifacts of workers' knowledge: Finding worker skill in the closing and restructuring of a furniture manufacturer	Tom Juravich	Revista Ethnography	2017

Cuadro 1: Trabajos de investigación: perciben y significan el trabajo por las clases obreras

Formas de abordaje

Aun cuando los objetos de estudio de las pesquisas aquí presentadas hacen alusión a las clases obreras, cada una de ellas pretende develar un aspecto particular de las mismas; a saber: la construcción de la identidad, de la subjetividad laboral, de la conciencia de clase, o la composición de clase, por mencionar sólo algunas de las categorías que fueron empleadas tanto en los títulos como en los *abstracts* y el cuerpo de los textos. Empero, son escasas aquellas pesquisas que definen qué entienden por dichas categorías analíticas y que hacen explícito el andamiaje teórico que guía su proceso de investigación (Estrada, 1966; Bazán, 1999; Frassa, 2008; Tittoni, 2009; Eleocadio, 2009; Garabito, 2011; Huerta, 2011; Quiroz, 2014).⁹ Por lo que, a pesar de que todas las pesquisas ofrecen un estudio sumamente descriptivo y explicativo, son pocas las investigaciones que profundizan en un estudio analítico a partir de las categorías y coordenadas teóricas a las que recurren.

De las diecinueve investigaciones, fueron dieciocho aquellas que emplearon una metodología de corte cualitativo, bajo la técnica de entrevistas en profundidad, la cual fue nutrida por el ejercicio etnográfico en la cotidianidad fabril y/o extrafabril. La única investigación que empleó la entrevista en su modalidad de trayectoria laboral fue la realizada por Juliana (2008). En tanto, Albanese (2017), fue el único autor que empleó el análisis histórico como método de investigación, debido a que fue en la década de los años setenta, cuando se realizó la absorción de la fábrica por una multinacional.

En estos diecinueve textos respecto a las clases obreras, pude observar algunas particularidades y similitudes entre ellos (véase cuadro 2).

⁹ Más adelante se expondrá cada uno de estos trabajos y su andamiaje teórico.

Contexto laboral de las clases obreras	Estatus de las empresas	Tipos de industrias	Espacios de análisis	Tema 1: Significados materiales e inmateriales	Tema 2: Expectativas respecto al trabajo	Tema 3: Vida y acción sindical	Perspectiva de género	Total de textos
Habitual	Privada sin transformación	Distrito Industrial	Cotidianidad fabril y extrafabril	Valor económico y capacidad de agencia del trabajador	No aborda el tema	Sí	Sí	1
				Valor económico y capacidad de agencia del trabajador	Trabajo pasajero	Sí	No	1
Transformación en los esquemas laborales y el tipo de iniciativa	Privada	Distrito industrial	Cotidianidad fabril	Valor económico y capacidad de agencia del trabajador	No aborda el tema	Sí	No	1
				Valor económico y capacidad de agencia del trabajador	No aborda el tema	Sí		1
			Cotidianidad fabril y extrafabril	Valor económico y capacidad de agencia del trabajador	Trabajo pasajero y vitalicio	No	Sí	1
				Valor económico y capacidad de agencia del trabajador	De trabajo vitalicio a pasajero	No	No	1
				Valor económico y estructurador del tiempo	De trabajo vitalicio a pasajero	No	No	1
	Privada (absorbida)	Distrito industrial	Cotidianidad fabril	Valor económico y capacidad de agencia del trabajador	No aborda el tema	No	No	1
	De públicas a recuperadas	Distrito Industrial	Cotidianidad fabril	Valor económico y posesión de un estatus	No aborda el tema	Sí	No	1
	De públicas a privadas	Sistema de enclave	Cotidianidad fabril y extrafabril	Valor económico y posesión de un estatus	De trabajo vitalicio a pasajero	Sí	Sí	1
				Valor económico y patrimonial		Sí (3)/No (1)	No	4
	Desempleo	De públicas a cerradas	Sistema de enclave	Cotidianidad fabril y extrafabril	Valor económico y patrimonial	De trabajo vitalicio a desempleo	Sí	No
Distrito Industrial			Sí				Sí	1
			Sí				No	1
			Sí (1)/No (1)				Sí	2

Cuadro2: Formas de abordaje de los trabajos de investigación: perciben y significan el trabajo por las clases obreras

En primer lugar, se identificaron tres tipos de contexto laboral en torno a las clases obreras (habitual, de transformación y de desempleo). En segundo lugar, el estatus de las empresas (si es pública, privada, recuperada o cerrada). En tercer lugar, dos tipos de industria (distritos industriales y sistemas de enclave). En cuarto lugar, dos marcos de análisis espacio-temporales (cotidianidad fabril y extrafabril). En quinto lugar, tres temáticas: la primera de ellas corresponde a los significados materiales e inmateriales que construyeron las clases obreras respecto al trabajo, al valorar que su trabajo les otorga o quita, y/o aquello que les posibilita o les impide realizar (la valor económico, la capacidad de agencia que desarrolla el trabajador, la poseer un estatus, la estructuración del tiempo y el valor patrimonial); la segunda temática se refiere a las expectativas que tienen respecto al trabajo (trabajo temporal o vitalicio); y la tercera temática alude a la vida y acción sindical de las clases obreras. Finalmente, se muestra aquellas investigaciones que son abordadas desde la perspectiva de género. Aun cuando se pueden apreciar que en un mismo texto convergen varias temáticas y subtemas, el enfoque de análisis difiere a partir del contexto de cada una de las pesquisas. A continuación, explico cada uno de estos hallazgos.

Los contextos laborales de las clases obreras y el estatus de las empresas

Una de las primeras características que identifiqué, fueron tres tipos de contextos en los que se han desarrollado los estudios en torno a las clases obreras; los cuales impactan en su experiencia laboral y formas de vida y organización social. El primero es el contexto laboral habitual de las clases obreras, en el que se encuentran las pesquisas de Zapata (1999) y Borgeaud, (2006). Este contexto se refiere a la experiencia habitual de trabajo de las clases obreras en empresas privadas, en el que no se presentan cambios significativos en los esquemas laborales; es decir, en los procesos productivos, en prácticas y relaciones laborales, estructuras administrativas y condiciones contractuales.

El segundo es el que he denominado contexto laboral en transformación de las clases obreras. Estos textos se refieren a los cambios que han sufrido las empresas, los cuales implican modificaciones en los esquemas laborales (como la flexibilidad laboral y la reconversión industrial); y/o en el estatus de las empresas (el tipo de iniciativa). En este sentido, se pudieron encontrar trabajos en los que las empresas privadas han sufrido sólo transformaciones en sus procesos productivos y relaciones contractuales (Yücesan-Özdemir,

2003; Tittoni, 2009; Garabito, 2011; Quiroz, 2014; Sánchez, 2016); en los que las empresas privadas han sido absorbida por otras empresas con el mismo tipo de iniciativa (Juravich, 2017); o bien, aquellas que han modificado el tipo de iniciativa al transitar de públicas a recuperadas (Huerta, 2011), y de públicas a privadas (Vázquez, 1996; Figari, 2010; Bergesio y Castillo, 2013; Albanese, 2017; Rodríguez, 2010). Finalmente, hallé lo que denominé *contexto de desempleo* de las clases obreras; en este contexto se ubicaron estudios que abordan el cierre de las empresas públicas, debido a que se declararon en quiebra (Estrada, 1996; Bazán, 1999; Frassa, 2008; Martínez, 2009; Belmont, 2013).

Tipos de industrias y espacios de análisis

Posteriormente, identifiqué dos tipos de industrias en las que se han desarrollan las clases obreras y sus estudios. El primero es el que se refiere a los distritos industriales, los cuales se caracterizan por ser zonas geográficas en las que se sitúan varias empresas industriales, generando una estrecha relación entre aspectos económicos, sociales y políticos. El segundo, se refiere a los sistemas de enclave, que de acuerdo con (Kuri, 2006), son organizaciones industriales que se caracterizan por contar con una serie de propiedades socioculturales, al ser complejos históricamente constituidos y organizados bajo una dinámica económica que interactúa con el contexto local, el conocimiento y la experiencia productiva allí sedimentada. Asimismo, recuperando a Velázquez, en los sistemas de enclave se construye una cercanía cultural entre los actores sociales al compartir un sistema de creencias, visiones del mundo y valores históricamente construidos (Velázquez, 2011).

Respecto a los espacios de análisis las investigaciones, de los doce trabajos en torno a distritos industriales, tres de ellos realizaron su investigación de forma exclusiva a partir de la cotidianidad fabril (Huerta, 2011; Sánchez, 2016 y Juravich, 2017). Mientras los nueve trabajos restantes realizados en torno a los distritos industriales (Estrada, 1996; Bazán, 1999; Zapata, 1999; Gamze Yücesan-Özdemir, 2003; Borgeaud 2006; Frassa, 2008; Tittoni, 2009; Garabito, 2011; Quiroz, 2014); y los ocho trabajos realizados en torno a los sistemas de enclave (Vázquez, 1996; Martínez, 2009; Figari, 2010; Rodríguez, 2010; Belmont, 2013; Bergesio, 2013; Albanese, 2017), se desarrollaron a partir del vínculo de la cotidianidad fabril y extrafabril.

De acuerdo con los autores que abordan ambas cotidianidades, además de las condiciones objetivas de trabajo, la extensión de la cotidianidad fabril (tiempo y/o espacio de producción) hacia la cotidianidad extrafabril (el tiempo y/o espacio de reproducción), influyen en la forma en que las clases obreras perciben e interpretan su experiencia de trabajo; ya que el tiempo de producción es el eje rector de la vida las clases obreras. En este sentido, la experiencia laboral se encuentra atravesada por la convivencia entre compañeros y jefes de trabajo, quienes se encuentran en posibilidad de tejer relaciones de amistades y/o familiares que, además de beneficiar o perjudicar a las empresas (al mejorar su desempeño laboral o construir alianzas en contra de la empresa), pueden trascender hacia la cotidianidad extrafabril e influir en la organización del entorno familiar y de las comunidades (colonias obreras o los sistemas de enclave). O bien, se pueden presentar entre los trabajadores actitudes de individualidad y relaciones de competencia, producto de la posición laboral en los escalafones, de las políticas de ascenso y los sistemas de control por parte de los jefes de área o de piso, que dificulta la convivencia laboral y sean aprovechadas por las empresas para evitar boicots.

Las temáticas

Ahora bien, más allá de las coincidencias metodológicas ya citadas, en todas las investigaciones se observó que la forma en que los trabajadores significan y construyen sus expectativas laborales, depende de la forma en que los trabajadores viven, perciben e interpretan las condiciones objetivas laborales (los procesos y prácticas laborales, la estratificación laboral, las condiciones contractuales), y la forma en que se relaciona con los actores y el entorno (con los patrones, los representantes sindicales y los compañeros de trabajo, así como el espacio, las herramientas y maquinaria de trabajo). De forma particular, aquellos autores que parten del contexto laboral de transformación y de desempleo, centran su atención en las tensiones y/o sincretismos que se generan entre los viejos marcos de referencia laboral y los nuevos esquemas laborales, que modifican la experiencia. En este sentido, se halló que las clases obreras perciben e interpretan su experiencia laboral o el cambio de dicha transformación como buena o mala, liberadora u opresora, enajenante o creativa, aburrida o divertida, activa o pasiva; pero siempre como una actividad necesaria que les resulta más gratificante que estar desempleados.

Significaciones y expectativas del trabajo

En relación a la primera temática, pude identificar que las clases obreras significan su experiencia laboral en términos materiales e inmateriales, al valorar aquello que su trabajo les otorga o quita, y/o aquello que les posibilita o les impide realizar. Estas significaciones materiales e inmateriales fueron como: 1) valor económico; 2) capacidad de agencia del trabajador, 3) posesión de un estatus; 4) estructurador del tiempo; y 5) valor patrimonial.

El valor económico, que fue una constante en todas las investigaciones, se refiere, a la remuneración monetaria que obtienen los trabajadores al prestar sus servicios para determinada empresa o fábrica. *Poseer un estatus* alude a la posición social que ocupan los trabajadores dentro de la misma clase obrera a la que pertenecen (dependiendo del puesto que ocupan en el escalafón) y frente a otras clases obreras del mismo gremio laboral (al prestar sus servicios para determinada empresa o fábrica); asimismo, se refiere a los beneficios materiales e inmateriales que obtienen, en algunos de los casos, por ostentar dicho estatus. En tanto, *la capacidad de agencia del trabajador* los se refiere al grado de intervención que tiene o no en el proceso productivo de trabajo, y a las formas de resistencia abiertas y ocultas que emplean para contrarrestar los efectos de las relaciones y condiciones laborales. *La estructuración del tiempo* apunta a la absorción de los espacios y/o tiempos de la cotidianidad extrafabril, por parte del tiempo y/o espacio de la cotidianidad fabril. En tanto, *la construcción de un patrimonio* se refiere no sólo al sentido de pertenencia que tienen respecto los espacios físicos y maquinaria de trabajo, sino a la identidad que construyen las generaciones de trabajadores que formaron parte de las filas de las empresas públicas o privadas, al compartir condiciones laborales y un saber respecto a los procesos productivos de trabajo.

Respecto a la segunda temática, las expectativas laborales, se refiere al tipo de proyección temporal que tienen respecto a su trabajo; a saber: si lo consideran como pasajero (temporal) o vitalicio, dependiendo de las relaciones y condiciones laborales. En algunos de los casos, al ser uno de los mecanismos de ingreso laboral darles prioridad a los hijos de los trabajadores de las clases obreras, se originan las denominadas *familias obreras*, quienes tienen expectativas laborales vitalicias que se extienden de padres a hijos.

A continuación, describo en cada una de las pesquisas las significaciones y las expectativas que construyeron las clases obreras respecto al trabajo, a partir de cada uno de los contextos (habitual, de transformación y desempleo), el estatus de la empresa, el tipo de industria (distrito industrial y sistema de enclave), los marcos espacio-temporales de análisis y, en algunos casos, desde una perspectiva de género. Cabe recordar que en todas las investigaciones se halló una valoración económica de su trabajo. No obstante, esta valoración económica se engarza con una o más significaciones.

Valoración económica y agencia del actor

En total se hallaron seis investigaciones en las que se relaciona el valor económico del trabajo con la capacidad de agencia del trabajador. De forma particular, la pesquisa de Natacha Borgeaud “Los obreros nicaragüenses en la maquila” (2006), fue desarrollada en un contexto habitual de trabajo, en un distrito industrial y en el marco de la cotidianidad fabril y extrafabril. Por medio de entrevistas en profundidad a obreras y obreros se develó que debido a las condiciones coercitivas de trabajo que impactan en su cotidianidad extrafabril (al ser obligados a trabajar horas extras, recibir tratos humillantes y amenazas de despido constantes), el trabajo es reducido a sus funciones productoras y económicas; es decir, lo ven como un mal necesario que les niega la capacidad creativa de intervención en el proceso productivo. Asimismo, debido a las políticas de la llamada flexibilidad y modernización laboral que son adoptadas en la maquila, el trabajo es percibido como inestable y enajenante.

Respecto al contexto de transformación se hallaron cinco trabajos en torno a distritos industriales; tres de ellos en torno a la cotidianidad fabril y extrafabril (Yücesan-Özdemir, 2003; Garabito 2011; Quiroz, 2014) y dos exclusivamente en torno a la cotidianidad fabril (Sánchez, 2016; Juravich, 2017). El primero de ellos, es el realizado por Gamze Yücesan-Özdemir *Hidden forms of resistance among Turkish workers: “Hegemonic incorporation or building blocks for working class struggle?”* (2003). A través de entrevistas en profundidad, observación participante (durante la hora de descanso), y grupos de discusión, se muestra que los obreros turcos le otorgan a su trabajo un valor exclusivamente instrumental (economicista), debido a que la empresa Toyotosa tiene una política de pago ligeramente superior a la media de la industria automotriz, aun cuando los salarios son precarios. A pesar de que esperan una mejora en los ingresos salariales, sus expectativas laborales no son vitalicias en la empresa porque son conscientes de la precarización laboral; por lo que se

encuentran dispuestos a cambiar de giro industrial en caso de que haya una mejor oferta laboral. Por otro lado, emplea el concepto *hegemonía cultural* de Gramsci, para explicar la capacidad de agencia de los trabajadores al realizar estrategias ocultas de resistencias, ante el aparato ideológico que pretende difundir la cultura empresarial en las horas de descanso, por medio del acercamiento e interés de los jefes en la vida familiar de los trabajadores, y del uso de los mismos uniformes por parte de todos los empleados (trabajadores y jefes). Por lo que el trabajo es percibido como inestable e invasivo.

El segundo texto que recupero es el de Gustavo Garabito (2011) “Trabajo, espacio y experiencia. El caso de los jóvenes obreros de Azcapotzalco”. Recurriendo al *concepto experiencia de clase* de Thompson y por medio de entrevistas en profundidad a trabajadores jóvenes (hombres y mujeres) de las fábricas de Azcapotzalco y Vallejo, en la Ciudad de México, el autor muestra que dichas clases obreras construyen dos tipos de significaciones, a partir de su historia biográfica y del género. Desde la historia biográfica el trabajo en las fábricas se convierte en su principal referente laboral, en primer lugar, porque al vivir desde la infancia cerca de los distritos industriales les resulta a los trabajadores, en términos instrumentales, práctico y económico trasladarse de su casa a los centros de trabajo y viceversa, a pesar de los salarios precarios. En segundo lugar, porque construyen redes familiares y vecinales que les permiten el acceso laboral a las fábricas con mayor facilidad, a pesar de no contar con un alto grado de escolaridad ni experiencia. No obstante, a pesar de la practicidad que les otorga la cercanía y la forma de ingreso laboral, dicha experiencia se torna para los jóvenes aburrida y monótona ya que no tienen una intervención creativa en el proceso productivo de trabajo. Desde la experiencia de trabajo en términos de género, para los hombres su ingreso laboral representa un presente y un futuro con mayor estabilidad laboral, a pesar de que los salarios son bajos. En tanto, para las mujeres es un trabajo frustrante ya que, si bien les permite obtener en el presente un ingreso económico y la seguridad social para sus hijos, no representa un futuro mejor.

El tercero es el libro de Othón Quiroz (2014), *Composición de clase, acción obrera y reestructuración empresarial en la industria automotriz 1969-1983*. Si bien el autor aborda varios ejes temáticos en torno a la experiencia laboral construida en la cotidianidad fabril y extrafabril, para fines de esta investigación recupero la transformación que sufrió la significación de las relaciones laborales para los trabajadores, la cual puso de relieve su

capacidad de agencia a partir de las estrategias de lucha y resistencia que emplearon cuando se llevó a cabo la transformación del proceso productivo. Por medio de lo que él denomina un *mestizaje teórico* en el que engarza la teoría de la división del trabajo y gran industria del marxismo, la psicofísica del trabajo industrial de Weber, la *composición de clase* de Negri y la historia cultural de la clase obra de Thompson; y a partir de entrevistas a obreros (tanto en las instalaciones de la fábrica como fuera de ella), muestra cómo el inicio la producción mediada por el capital constante, representó para los trabajadores un cambio en la experiencia laboran no sólo en términos objetivos, sino en el significado que se le había otorgado a las relaciones laborales. Con el incremento del capital constante se perdió el sentido de camaradería y familiar que se había gestado entre compañeros y jefes de trabajo, en la época de producción caracterizada por la presencia, en mayor medida, de capital variable. Al desdibujarse el sentido familiar de las relaciones laborales, se hizo presente una competencia constante entre los compañeros de trabajo por incrementar su productividad, y un rompimiento con los jefes y supervisores de piso quienes hacían cumplir de manera estricta las reglamentaciones de la empresa. Por ello, la capacidad de agencia del trabajador se despertó en la creación de estrategias de resistencia ocultas o abiertas a piso de fábrica; en contra de las reglamentaciones formales e informales opresoras. Para contrarrestar dichas actitudes, los supervisores recurrieron a las acciones y gestos de camaradería para con los obreros, en aras de mantener la armonía en las jornadas laborales. De forma paralela, el autor muestra los mecanismos empleados por las empresas automotrices para intervenir en la cotidianidad extrafabril de los trabajadores a partir de: clases impartidas por los trabajadores de cuello blanco a los hijos de los obreros, recomendaciones a los trabajadores para llevar a cabo una correcta administración del tiempo en el área del trabajo y vida cotidiana, y consejos a las esposas de los obreros para administrar correctamente el ingreso económico en el espacio doméstico.

El cuarto texto es el de Sergio Sánchez (2016) “Reestructuración en las maquiladoras de Ciudad Juárez y respuesta obrera (2008-2015)”. En dicha investigación muestra por medio de entrevistas en profundidad a obreras y obreros en el marco de la cotidianidad fabril, que la experiencia de empleo tiene una valoración instrumental economicista, debido a la capacidad de consumo les otorga a los trabajadores su salario (aun cuando éste es precario), y por las prácticas despóticas de los supervisores. Asimismo, al trabajar en una maquila bajo

condiciones de explotación y enajenación, su trabajo no representa un medio de expresión social o desarrollo de sus capacidades. Por dichas razones y la precarización laboral, su trabajo representa un mal necesario que no les asegura su permanencia laboral en la fábrica.

Finalmente, desde la empresa privada que fue absorbida el artículo de Tom Juravich (2017) "*Artifacts of workers' knowledge: Finding worker skill in the closing and restructuring of a furniture manufacturer*", muestra el significado que adquirieron los saberes laborales, como capacidad de agencia de los trabajadores, en el proceso productivo de trabajo. Si bien los obreros crearon, por iniciativa propia, sus propias herramientas de trabajo para incrementar la productividad, esta creación significó un importante medio de expresión de la agencia de los trabajadores en el proceso productivo de trabajo, ya que, además de su creación, implicaba la habilidad de implementar dichas herramientas. Fue hasta la llegada de la nueva empresa, que la importancia de este conocimiento se puso de relieve cuando al iniciar las operaciones sin el uso de dichas herramientas, se presentaron fallas en la producción; por lo que se tuvo que emplear a los trabajadores de las empresas que cerraron para capacitar a los nuevos trabajadores.

Valoración económica y posesión de un estatus

Fueron tres las pesquisas que se hallaron respecto a la valoración económica del trabajo en relación con el estatus; uno de ellos en el contexto habitual y los otros dos en el contexto de transformación. Respecto al contexto habitual de trabajo se encontró el trabajo de Francisco Zapata "Condiciones de vida y conciencia obrera de las trabajadoras de la Volkswagen de México" (1996). Indagando en la cotidianidad fabril y extrafabril y partir de entrevistas en profundidad a obreras de la industria automotriz, se devela el valor instrumental que se le otorga al trabajo, al permitirles su salario tener una capacidad de consumo diferente al de otras mujeres que trabajan para empresas o industrias diferentes. En este sentido, a pesar de las condiciones coercitivas de trabajo de las que son objeto y de que los hombres cuentan con más oportunidades de ascenso laboral en el escalafón, lejos de sentirse explotadas o alienadas, su trabajo las hace sentirse útiles al tener una intervención creativamente en el proceso productivo de trabajo y al realizar tareas laborales que socialmente son destinadas al género masculino. Por lo anterior, el trabajo les otorga un estatus diferente al de otras mujeres trabajadoras.

En torno a los contextos de transformación laboral de las clases obreras, en primer lugar, se encuentra el trabajo de Olga Huerta titulado "Transformaciones en las subjetividades de los trabajadores: casos de empresas colombianas recuperadas" (2011). En dicha investigación da cuenta, exclusivamente a partir de la cotidianidad fabril, del cambio de experiencia laboral de las clases obreras en Colombia, cuando se llevó a cabo la recuperación de las empresas públicas en quiebra. Respaldándose en la psicología construccionista y crítica, así como en entrevistas y grupos focales, mostró que las clases obreras obtuvieron un cambio de estatus de trabajadores a "socios-trabajadores", al ser accionistas de aquellas empresas públicas que fueron recuperadas. Este cambio de estatus propició que entre los trabajadores compartieran una situación en común que fortaleció sus relaciones de amistad (vistas entre ellos como relaciones familiares), que se había construido desde su experiencia de empleo en la empresa pública. Asimismo, para algunos trabajadores mantener su empleo significó no sólo preservar un ingreso económico, sino el patrimonio histórico de la región y el patrimonio laboral de las próximas generaciones. Finalmente, a pesar de portar un nuevo estatus, éste no les permitía un gran margen de intervención en la toma de decisiones, ni se presentaron un cambio sustancial en su situación económica.

En tanto, el trabajo de Liliana Bergesio y Fernando Castillo "Memorias siderúrgicas. El caso de los trabajadores y las trabajadoras de Altos Hornos Zapla (Jujuy – Argentina)" (2013), plantea desde una perspectiva de género, la resignificación de la experiencia laboral de los obreros y obreras de la industria siderúrgica de Argentina (ubica en un sistema de enclave), al privatizarse la empresa pública. A partir de entrevistas a la clase obrera, muestra que hombres y mujeres valoraban su trabajo en términos instrumentales, ya que su trabajo en la empresa pública además de retribuirles un ingreso económico y ser estable, les otorgaba un estatus diferente al de la población de la comunidad; obteniendo prebendas por parte de las autoridades locales. De forma particular, para los hombres significó en mayor medida, la capacidad de aprendizaje constante que les permitía desarrollar una profesión dentro de la empresa. En tanto, para las mujeres la experiencia laboral significó la construcción de relaciones laborales que adquirieron un sentido familiar, extendiéndose éstas a la cotidianidad extrafabril. Cuando la empresa dejó de ser pública, los hombres resignificaron su experiencia laboral y le atribuyeron un valor exclusivamente instrumental, basado en la

retribución salarial. Por su parte, para las mujeres significó la pérdida del sentido de familiaridad que se había construido en la cotidianidad de producción y reproducción.

Valoración económica y estructurador del tiempo

Si bien se ha abordado de forma implícita el vínculo entre la cotidianidad fabril y extrafabril en los diferentes textos que hasta el momento se han presentado, el trabajo de Jaqueline Tittoni, "*O trabalho no contexto da acumulação flexível e a produção de subjetividade*" (2009), muestra a partir de los preceptos de Foucault sobre los modos de subjetivación y la ética, así como por medio de entrevistas en profundidad, cómo los nuevos esquemas laborales impactan la vida de los trabajadores en la Región Nordeste del Estado de Rio Grande do Sul. El trabajo significa para los trabajadores el eje rector de su vida al definir y organizar las actividades propias de la cotidianidad extrafabril. Al ser el trabajo la actividad que contribuye al crecimiento personal, familiar, social y financiero, la disposición que se tiene para trabajar, a pesar de la absorción del tiempo de reproducción, representa una estrategia para mantenerse empleado. Lo anterior impacta en las relaciones familiares y personales de los trabajadores, pero además ha generado un cambio de expectativas laborales de las presentes y futuras generaciones, quienes viven con incertidumbre ante la precarización laboral.

Valoración económica y patrimonial

A partir del contexto de transformación laboral (de la privatización de las empresas públicas y la absorción de empresas privadas), y del contexto de desempleo de las clases obreras (del cierre de las empresas públicas), hallé una tercera constante en el significado que le otorgan los trabajadores a su experiencia laboral; a saber: como patrimonio.

Respecto a las empresas públicas que se privatizaron se hallaron cuatro investigaciones. La primera de ellas es la pesquisa de Luis Vázquez "El trabajo en la construcción de la identidad. Los desfibradores de Yucatán" (1996), en la que muestra por medio de entrevistas a obreros, representantes sindicales y asesores jurídicos, en primer lugar, que los trabajadores de la industria henequenal cambiaron su estatus de campesinos a obreros, cuando se incorporaron a trabajar en la paraestatal Cordomex creada en 1964. La experiencia laboral de los obreros de Cordomex estuvo marcada no sólo por la singularidad de las prácticas y los procesos productivos de trabajo (diferente a la de otras industrias de la misma rama laboral), sino que al crearse el sindicato José María Morelos y Pavón y obtener logros

en materia laboral para sus agremiados, propició que los obreros se asumieran como tal, como obreros de Cordomex, con una conciencia colectiva sindicalista. Ser obreros de Cordomex significaba un patrimonio para las presentes y futuras generaciones, ya que su representación sindical les garantizaba relaciones obrero patronales estables; es decir, contar con un empleo vitalicio y la posibilidad de que sus hijos (las próximas generaciones) laboraran en la empresa con el mismo tipo de garantías laborales o mejores. Con la reprivatización de la industria henequenal y la desintegración de los sindicatos, se presentaron cambios en los procesos productivos, en las relaciones obrero-patronales y en la experiencia laboral, la cual se caracterizó por la individualización de la clase obrera. No obstante, también se integraron referentes laborales de su experiencia como trabajadores de una paraestatal, en la experiencia laboral en la empresa privada.

En tanto, el trabajo de Claudia Figari y Hernán Palermo “Producción y reproducción de sentidos en un enclave petrolero. La privatización de YPF en Comodoro Rivadavia” (2010), muestra desde un enfoque socioantropológico, y empleando entrevistas en profundidad, grupos de discusión y observación participante, que el trabajo en la empresa pública estaba revestido de un fuerte nacionalismo y patriotismo. Al desempeñar la clase obrera de Comodoro una actividad laboral riesgosa que significaba un sacrificio personal en pro de la nación, dicha actividad les otorgaba un estatus superior a los obreros de esta industria estatal, en contraste con otros obreros que trabajaban para el estado; formando así una suerte de aristocracia obrera que le otorgaba privilegios materiales e inmateriales. Asimismo, la empresa significaba para los trabajadores no sólo su primer referente laboral, sino un espacio de ascenso social que les permitía una expectativa de empleo y vida segura que se extendía a sus hijos; por lo que la empresa adquirió un sentido de pertenencia para los trabajadores. Finalmente, al conformar esta empresa un sistema de enclave, ésta fungió como el centro organizador no sólo de la vida de los trabajadores, sino de los habitantes en general, quienes dependían de la derrama económica que dejaban los trabajadores de la empresa. Con la privatización de la empresa pública se evidenció el desdibujamiento del nacionalismo, la ruptura de las relaciones laborales entre quienes se resistieron y quienes se plegaron a las políticas privatizadoras, la desarticulación de la organización sociolaboral de todos los habitantes de la comunidad, y una crisis de las expectativas en torno al empleo seguro que quedaron a la deriva.

Por su parte, Juan Rodríguez (2010) en “Identidad, transformación y retórica patrimonial en una ciudad minera del desierto de Atacama, Chile”, muestra desde una perspectiva antropológica, así como de entrevistas en profundidad y observación participante, que la experiencia laboral en la ciudad minera de Atacama, significó la construcción de una identidad basada en una serie de principios y valores que propició que los pobladores de la comunidad velaran por el bienestar de la familia, el del trabajo y el de las mismas herramientas de trabajo, para salvaguardar el patrimonio laboral. Así, los saberes adquiridos y las viejas prácticas alcanzaron un carácter patrimonial que se legaba de generación en generación entre los integrantes de las familias; uniendo las expectativas del pasado, con el presente y el futuro. No obstante, estos saberes fueron prescindibles con la privatización de la empresa pública, al no ser necesarios dentro de los nuevos esquemas laborales. Lo anterior provocó la necesidad de que la clase obrera replanteara sus expectativas de vida, al no contar con la seguridad laboral con la que vivieron durante décadas tanto los trabajadores como los habitantes de la comunidad en general, quienes se beneficiaban de la derrama económica que dejaban los trabajadores.

Por su parte, el trabajo de Matteo Albanese "*LIP: a workers' community facing globalization*" (2017), ilumina desde la categoría de *habitus* de Bourdieu y por medio del análisis histórico documental, el significado que adquirió para los obreros de la comunidad de Besançon, Francia, que la fábrica para la que trabajaban fuera absorbida por una empresa multinacional suiza. En primer lugar, la llegada de la fábrica a la comunidad, significó para los habitantes originarios no sólo un cambio en el tipo de trabajo que realizaban, sino de identidad y estatus al transitar de campesinos a obreros especializados. Los nuevos obreros adquirieron saberes y desarrollaron habilidades en la industria fabril, que, con el paso de los años, les confirió un fuerte sentido de orgullo y prosperidad que se extendió a los habitantes de la comunidad en general, al ser beneficiados por la derrama económica que dejaban los trabajadores. Al adquirir el trabajo un carácter patrimonial que les pertenecía y sería heredado de generación en generación, la absorción de la fábrica por una empresa suiza significó la ruptura total de los referentes laborales y del modo de vida presente y futura basada en un salario y trabajo estable. Por lo anterior, la resistencia colectiva se tradujo no sólo en la defensa del trabajo, como elemento estructurador de la vida de los trabajadores, sino de la

comunidad en general, ya que su trabajo significaba un crecimiento sin fin, que se vio obstaculizado con la llegada de la multinacional.

A partir de las empresas que cerraron y generaron el estado de desempleo de las clases obreras, se recuperaron cinco artículos. En primer lugar, se hallaron dos investigaciones en torno a la clase obrera petrolera que se quedó en estado de desempleo después del cierre de la refinería 18 de marzo; estas investigaciones son las de Margarita Estrada *Después del despido. Desocupación y familia obrera* (1996), y de Lucía Bazán *Cuando una puerta se cierra cientos se abren: Casa y familia: los recursos de los desempleados de la refinería 18 de marzo* (1999). Si bien cada una de las investigaciones tienen sus propios objetivos y énfasis de investigación, presentan algunas coincidencias. Por medio de entrevistas en profundidad muestran que la experiencia de empleo fue significada como un patrimonio que sería heredado a los hijos de los trabajadores de la refinería, ya que la empresa contaba con mecanismos que facilitaban el ingreso de los hijos de los trabajadores. Asimismo, ambas autoras exaltan el vínculo de dependencia que tenía la cotidianidad extrafabril con respecto a la cotidianidad fabril, al ser el trabajo en la industria el que regulaba la economía y las actividades en el espacio de reproducción.

De forma particular, Estrada ilumina desde la relación dicotómica entre desempleo y empleo, cuáles fueron las significaciones laborales en términos de género. Para los hombres el trabajo si bien era monótono y aburrido, les otorgaba un estatus dentro de la familia y los grupos entre los que se desenvolvían, al ser proveedores económicos de sus familias. En tanto, para las mujeres la oportunidad de realizar relaciones personales y actividades alternativas a las del hogar fue liberadora, además de aportar un ingreso económico extra al del hombre, a pesar de que para ellas no era una obligación ser proveedoras económicas de sus familias. Por su parte, Báez resalta desde la construcción del espacio urbano: 1) la experiencia laboral de los obreros de la refinería 18 de marzo, la cual estaba revestida por el orgullo de trabajar para una empresa como PEMEX que fue emblema y producto de una época caracterizada por la soberanía nacional; y 2) la construcción de una identidad definida y percibida por los mismos trabajadores como una familia obrera construida no sólo en la cotidianidad fabril, sino extrafabril en las denominadas colonias obreras (a pesar de que la autora observó una clase obrera con intereses heterogéneos). No obstante, con el cierre de la refinería y la pérdida de empleo se perdieron dichos significados y condiciones de vida

material; la reestructuración de sus expectativas laborales y familiares generaron incertidumbre por el futuro de sus hijos, principalmente.

La investigación de Juliana Frassa "Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo: Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso" (2008), expone desde la perspectiva teórica de la arqueología industrial y a través de entrevistas bajo la modalidad de trayectorias laborales, aquellas pérdidas que se apreciaron una vez que los trabajadores de la empresa Oficina Fabril Argentina (OFA), quedaron desempleados. Además de haber laborado en una empresa pública de corte paternalista que les otorgaba a los trabajadores beneficios materiales e inmateriales, la experiencia de trabajo fue experimentada como patrimonio identitario a partir del conocimiento laboral adquirido a muy temprana edad y que se transmitía de generación en generación. Dicha experiencia y conocimiento acumulado les otorgaba a los trabajadores de las familias obreras un lugar central en el proceso productivo y organización laboral, además de un sentido de satisfacción personal al crearse criterios de ética y responsabilidad laboral para con la empresa y el mismo proceso productivo. Por lo que el involucramiento en el proceso productivo de trabajo y el carácter paternalista (proteccionista) de la empresa, vinculaba los espacios y tiempos de producción y de reproducción. No obstante, con el cierre de la empresa, dichos esquemas y referentes laborales significaron para la clase obrera el desamparo por parte del Estado; la clase obrera vivió la pérdida de su trayectoria, identidad y estabilidad laboral, así como un estado de inseguridad económica presente y futura.

Por su parte, Eleocadio Martínez en "Convertirse en ex obreros. La experiencia de los exfundidores de Monterrey" (2009), muestra desde el enfoque teórico de Vincent De Gaulejac (en el que la identidad es entendida a partir de un proceso de construcción complejo entre sujeto-objeto), y de entrevistas en profundidad a exobreros de la fundidora, que su trabajo significó una estabilidad laboral hasta llegar el día de su jubilación, que se perpetuaría de generación en generación, a pesar de la precariedad de los salarios. No obstante, a diferencia de las últimas generaciones para quienes su trabajo tenía un valor exclusivamente instrumental (economicista), para las primeras generaciones su experiencia laboral significaba también un sentido de orgullo al formar una identidad basada en el conocimiento práctico laboral. Al margen de las diferencias generacionales, al desarrollarse la industria minera en un sistema de enclave, las familias obreras eran portadoras de un estatus de

prestigio, tanto en la cotidianidad fabril como extrafabril, que los diferenciaban no sólo de trabajadores de otras empresas y ramas industriales, sino de los mismos habitantes de la comunidad. Con la pérdida de su empleo y de su estabilidad, los exobreros conformaron nuevas identidades a partir de residuos de los referentes laborales pasados, de las experiencias del presente y de la incertidumbre del futuro; las cuales entraron en tensión. No obstante, aquellos trabajadores que tenían una fuerte carga de influencia sindical (personas de edad madura), presentaron una tendencia a resistirse a dejar de ser obreros y perder su identidad.

De forma similar, Edgar Belmont en su trabajo "La comunidad electricista de Necaxa (Puebla) tras el cierre de LyFC: espacio social y marcos referenciales en juego" (2013), expone a partir de entrevistas en profundidad, que la experiencia de trabajo significó la construcción de un patrimonio laboral para los hijos de los trabajadores, asegurándoles una trayectoria laboral y económicamente, producto de la figura paternalista (proteccionista) que adquirió la empresa al beneficiar a las familias obreras, así como a los pobladores de la comunidad y zonas aledañas con la derrama económica. De forma particular, el trabajo en LyFC significó para los hombres una alternativa de movilidad social. En tanto, para las mujeres significó una actividad alternativa a su rol de amas de casa, a pesar de que para ellas no existía un amplio margen de movilidad social ni laboral, ya que las posibilidades laborales de las mujeres en la empresa se restringían al comedor o a las actividades administrativas (donde no se tenía un salario elevado). No obstante, con el cierre de la empresa dichas expectativas laborales se desdibujaron y los esquemas laborales actuales entraron en contradicción con sus referentes laborales, ya que las empresas en las que solicitaron trabajo no les ofrecían la estabilidad ni las relaciones laborales que tenían en LyFC.

Vida y acción sindical

Hasta el momento, se ha observado que las significaciones y expectativas laborales de las clases obreras, se han construido exclusivamente a partir de la forma en que viven, perciben e interpretan las condiciones objetivas laborales (los procesos y prácticas laborales, la estratificación laboral, las condiciones contractuales), y la forma en que se relaciona con los actores y el entorno (con los patrones, los representantes sindicales y los compañeros de trabajo, así como el espacio, las herramientas y maquinaria de trabajo). Lo anterior indica que, en estas investigaciones, no se halló que los discursos de los dirigentes sindicales

interfieran en la construcción de las percepciones, significaciones y expectativas. No obstante, no se puede omitir la forma en que los investigadores abordan la vida y acción sindical de las clases obreras.

A excepción de las pesquisas de Frassa, 2009; Tittoni, 2009; Rodríguez, 2010; Garabito, 2011; Juravich, 2017, quienes no hacen referencia a que las clases obreras abordadas en su estudio tengan algún tipo de representación sindical, los demás autores hacen referencia, del tipo de vida y acción sindical de las clases obreras. En este tenor, se pudo apreciar en los textos: 1) el tipo de participación sindical de las clases obreras; 2) la influencia de los sindicatos en la construcción de la identidad y la organización de la cotidianidad extrafabril; y 3) las transformaciones que sufre las relaciones y negociaciones de los sindicatos con la clase obrera, el Estado y la iniciativa privada, con motivo de los cambios en los esquemas laborales.

La primera temática se refiere a la participación de las clases obreras en la vida sindical. Zapata (1999), retrata la escasa participación de las mujeres obreras de la industria automotriz, en los puestos de representación sindical y la ausencia de prestaciones laborales que las favorezcan en términos de género. En tanto, Bergesio (2013), muestra la crisis de representatividad del sindicato de la clase obrera siderúrgica. Para algunos obreros sus representantes sindicales sólo se encontraban al servicio de aquellos compañeros de trabajo que no cumplían las normas; por lo que, en cuanto la empresa fue privatizada y dejó de ser una obligación afiliarse al sindicato, no lo hicieron muchos de los obreros. Por su parte, Quiroz (2014), dibuja la participación de los trabajadores de las plantas automotrices, en huelgas, marchas y plantones para lograr el cumplimiento de sus derechos laborales, la ampliación del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), y la independencia y democracia de sus sindicatos. Respecto a la participación sindical de los obreros en las maquilas, Sánchez (2016), exhibe el rechazo de la plantilla obrera hacia los sindicatos, al representar estas organizaciones una amenaza para sus fuentes de su trabajo; por lo que dichos obreros reproducen los discursos empresariales y antisindicalistas. Finalmente, Borgeaud (2006), presenta el tipo de represalias que sufren en las maquilas quienes son representantes sindicales.

En consecuencia, la segunda temática se refiere a la intervención del sindicato en la construcción de la identidad obrera y cotidianidad extrafabril. Para Vázquez (1996), la formación del sindicato de los obreros de henequén, las luchas por las cuales hicieron valer sus derechos como obreros, y las reuniones informativas en los centros de trabajo, en las cuales se reconocieron como una clase con los mismos problemas e intereses, fueron acontecimientos que se arraigaron al ser de los trabajadores (formase de hacer, pensar y actuar), y se fijaron a su identidad. De forma particular, Bazán (1999), muestra cómo las estructuras del sindicato de la clase obrera petrolera se reproducían en las colonias donde vivían los obreros; ya que tanto las familias obreras como las colonias habían crecido bajo el amparo de su sindicato, el cual intervenía de forma directa en la organización de la colonia e indirectamente en la organización familiar. Por su parte, Martínez (2009), llegó a la conclusión de que en la clase obrera minera, los trabajadores veteranos que tuvieron mayor participación sindical fueron quienes tenían más arraigo por su identidad de clase y por su empleo, mostrando mayor resistencia a perderlos y a adaptarse a los nuevos esquemas laborales; mientras que las generaciones de trabajadores más jóvenes que tenían baja participación sindical, además de mostrarse más dispuestos a adaptarse a los nuevos esquemas laborales, llevaron a cabo una síntesis de sus referentes laborales pasados y presentes para reconstruir su identidad. En tanto, Belmont (2013), muestra que, al haber crecido la clase obrera electricista y la comunidad de Necaxa bajo el amparo del municipio, la empresa y el sindicato, estos actores intervinieron en la construcción de la identidad y dinámica social de la población en general, al engarzarse la cotidianidad de producción con la de reproducción.

Respecto a la tercera temáticas, las transformaciones que sufre las relaciones y negociaciones de los sindicatos con la clase obrera, el Estado y la iniciativa privada, con motivo de los cambios en los esquemas laborales; el trabajo de Estrada (1996), arroja luz sobre el control que desplegó el Estado sobre los líderes sindicales de la clase obrera petrolera, antes de cerrarse la refinería 18 de marzo, para que se ajusten a las nuevas medidas de modernización empresarial implantadas por el Estado; las cuales atienden a intereses de la iniciativa privada. Yücesan-Özdemir (2003), exhibe el tipo de legislaturas laborales a las que se someten los sindicatos (al no poder garantizar un trabajo estable a los obreros de la industria automotriz), para que Turquía sea un país atractivo a los ojos de las empresas capitalistas extranjeras. En tanto, Figari (2010), muestra que el sindicato además de haber

formado parte del sentido de identidad de los trabajadores petroleros, coadyuvó para que los trabajadores despedidos se organizaran y crearan empresas que participaran en licitaciones. En este tenor, Huerta (2011), deja en claro que la recuperación de las empresas públicas (para evitar que se declararan en quiebra), por parte de los obreros colombianos, contó con la iniciativa y participación de los dirigentes sindicales para ayudar a organizar a los obreros. Finalmente, el trabajo de Albanese (2017), muestra que el sindicato fue un agente fundamental en: 1) la imagen que construyeron los obreros de la fábrica en Besançon, Francia, sobre el Estado como regulador de las empresas; y 2) de la idea de prosperidad sin fin de la comunidad. Por lo que, cuando la fábrica para la que trabajaban fue absorbida por una multinacional, el sindicato permitió y entendió que los trabajadores actuaran en defensa de su trabajo, enfrentándose al Estado, el cual fue considerado como su enemigo.

Pertinencia de la investigación

A partir de las investigaciones expuestas respecto a las clases obreras, es necesario realizar algunas observaciones. En primer lugar, debido a que no todos los autores hacen referencia al andamiaje teórico que guía su proceso de investigación y, quienes lo hace, parten de enfoques disciplinares y teóricos distintos (por los propios objetivos de investigación), no se puede hablar de corrientes o enfoques teóricos predominantes en lo que respecta a estos estudios. No obstante, se pudieron hallar ciertas constantes que son de interés para esta investigación. Estas investigaciones muestran que desde los estudios laborales se ha abordado, en mayor medida, las representaciones sociales que construyen las clases obreras del trabajo; es decir, la forma en que las personas perciben, significan, simbolizan el trabajo, a partir de la propia experiencia laboral. Estas formas de representar el trabajo, si bien pueden ser similares entre clases obreras, al construirse en diferentes coordenadas espacio temporales encuentran su propia explicación al interior de cada una de las clases obreras.

En segundo lugar, si bien estas investigaciones se reconoce la capacidad reflexiva y creativa de los trabajadores en la construcción y reconstrucción de dichas representaciones sociales del trabajo, lo anterior no significa que dichas representaciones que construyen las personas se transformen al hilo de las transformaciones laborales. Por el contrario, al presentarse transformaciones estructurales en los esquemas laborales (prácticas y procesos de producción, así como condiciones y relaciones laborales), se puede genera tensiones o una

suerte de histéresis, en términos de Bourdieu, entre los nuevos esquemas laborales y los pasados marcos de referencia laboral (que están revestidos de valores, normas, actitudes y creencias), que dieron forma a las representaciones sociales del trabajo que hicieron.

En este sentido, en contraste de las teorías posindustriales, para las que el trabajo deja de formar parte central en la vida del ser humano, estas representaciones muestran que el trabajo continúa formando parte esencial de la vida de los seres humanos, no sólo a partir de la función económica que desempeña, sino de aquellas funciones latentes que provee a la experiencia; es decir, la imposición de estructuras temporales que regulan las actividades cotidianas, vínculos personales y experiencias compartidas fuera de la familia, proposición de objetivos sociales, adscripción a un status e identidad social y la necesidad de mantener cierto nivel de actividad (Jahoda, 1987, p. 10). De forma paralela, también se presenta la necesidad de enfatizar que al continuar dominado el campo laboral de las clases obreras por el género masculino, de los diecinueve trabajos de investigación recuperados, sólo cinco de ellos fueron abordados desde una perspectiva de género; es decir, mostrando las diferencias que se construyen respecto a las percepciones, significados y expectativas laborales entre hombres y mujeres.

Finalmente, a pesar de que en las investigaciones recuperadas no se analiza la participación de los sindicatos en la construcción de las representaciones sociales del trabajo, queda implícito que los sindicatos son agentes que al intervenir en la organización de los movimientos en defensa de sus derechos laborales de sus agremiados, en el desarrollo social y crecimiento económico de colonias y comunidades obreras, y en la organización de la vida extrafabril de los trabajadores, también han formado parte importante en la conformación de la identidad y de las formas de hacer, pensar y actuar de las clases obreras respecto al trabajo. Es decir, han contribuido en la creación de sus valores, normas, actitudes, creencias, tradiciones y cosmovisiones tanto laborales como de vida personal y familiar. De forma paralela, se muestra que, ante la transformación de las políticas laborales y procesos productivos, los sindicatos son agentes que han logrado su propia revitalización y alargar el tiempo de vida de las clases obreras (o hacerlas resurgir), por medio de negociaciones con el Estado y la iniciativa privada, y promoviendo ante sus agremiados que sean adoptadas aquellas condiciones que dictan los nuevos esquemas laborales, en aras de evitar su extinción. No obstante, la adopción de las nuevas formas de producción, contratación y relaciones

laborales no son procesos lineales ni puros; por el contrario, son procesos discontinuos en los que además de la intervención de los dirigentes sindicales, se filtran aspectos de los esquemas laborales pasados y actuales, reconstruyendo la forma en que perciben, significa y simbolizan su experiencia laboral y el tipo de expectativas que construyen en torno a él.

Las investigaciones presentadas en este apartado, son un punto de referencia para acercarnos al trasfondo cultural que subyace dichas formas de percibir, significar y simbolizar el trabajo, sin embargo, es necesario conocer dicho trasfondo cultural. Pero ¿por qué estudiar los imaginarios laborales de la clase obrera electricista del SHN, en relación a los discursos de la dirigencia del SME? Encuentro tres argumentos que se encuentran engarzados; el primero tiene que ver con los resultados obtenidos a partir de las investigaciones presentadas a manera de estado del arte; el segundo con una cuestión disciplinar, y el tercero con las actuales coordenadas espacio-temporales en las que se configuran dicha problemática.

En primer lugar, a pesar de la proliferación dentro del campo de los estudios laborales, en torno a la llamada subjetividad laboral, el número de investigaciones halladas en torno a las clases obreras en relación con las percepciones, significaciones, simbolizaciones, expectativas y cosmovisiones laborales, muestra que los estudios en material laboral han puesto énfasis en sectores laborales que no son obreros. En este sentido, los hallazgos nos muestran que, al tener las clases obreras, en términos de Toni Negri, su propia composición de clase técnica, política y social, necesitan poner en perspectiva que son colectivos laborales que encuentran su explicación a partir de su propia especificidad y lógica de interacción.

En segundo lugar, lo que se pretende realizar desde un enfoque sociológico es recuperar la tendencia de los estudios de la clase obrera, en esta gran empresa teórica destinada a los estudios laborales, a partir de recientes objetos de investigación, perspectivas teóricas y referentes empíricos. Al ser las clases obreras un sector laboral que continúa concentrando una gran parte de la población mexicana (manufacturero, textil, construcción, ferrocarrilero, magisterio, petrolero, electricista, por mencionar), es necesario poner en

perspectiva de dónde proviene estas formas en que perciben, significan y simbolizan el trabajo, y que actores intervienen en dichas construcciones.¹⁰

El tercer motivo, tiene que ver la necesidad de hacer visibles las profundas transformaciones que están generando las políticas de retracción estatal que se encuentran vigentes desde la década de 1980, y la forma en que impacta en la experiencia laboral de las clases obreras, de forma específica. Los estudiosos del tema han abarcado en mayor medida reflexiones sistémicas y estructurales sobre problemas macrosociales (la transición de los modelos laborales, la reconfiguración política de los sindicatos, la privatización de la empresa pública, por mencionar los más importantes), como parte de la tradición de los trabajo y estudios objetivistas heredados del marxismo y ciertas teorías modernas; marginando el impacto que ha generado en la identidad de los trabajadores, así como las formas de vivir, percibir y significar el trabajo. En este sentido, el abordar el imaginario laboral de los trabajadores de la clase obrera electricista me permitirá poner en perspectiva, desde este horizonte de interpretación, la relación que guardan tres temáticas que han sido abordadas de forma independiente y aisladas; a saber: la experiencia laboral de los trabajadores (objetiva y subjetiva), con las estructuras sociales (a partir de los nuevos modelos empresariales y de producción), y la participación de las organizaciones sindicales (a partir de la revitalización sindical).

De forma particular, tras el proceso de privatización del sector energético en México, que comenzó a manifestarse con el Gobierno de Felipe Calderón y que se concretó en el gobierno de EPN, el caso de la clase obrera electricista que laboraba para LyFC es un digno caso de análisis sociológico, no sólo por las más de cuarenta y cuatro mil personas que quedaron desempleadas y la serie de movilizaciones que encabezaron, sino porque después de seis años de lucha sindical y por medio de la concertación, el SME ha entrado en una fase de revitalización sindical, al adoptar en la práctica, junto con sus agremiados, a los nuevos esquemas laborales.

¹⁰ De acuerdo con Méndez y Quiroz, se entiende por clase obrera una figura mucho más amplia que aquella concebida tradicionalmente como el trabajador de fábrica, productivo y capaz de crear plusvalía. El término alude al trabajador asalariado que pertenece a una organización sindical (Méndez y Quiroz, 1994, p. 11)

Capítulo II Contexto histórico

El objetivo de este capítulo es mostrar a la luz de la historia de la industria eléctrica en México y del SME, los diversos tipos de respuesta que ha dado los dirigentes sindicales (en su acción y discurso sindical), ante los procesos de nacionalización y privatización del sector energético, han coadyuvado, en la construcción de los imaginarios laborales de la clase obra electricista. A lo largo de su historia, la dirigencia del SME ha tenido diferentes formas de responder ante las políticas nacionalistas y neoliberales que ha impulsado el Gobierno Federal a lo largo del Siglo XX y lo que ha transcurrido del siglo XXI. A pesar de que en ciertos periodos han adoptado respuestas de confrontación y de concertación, al haber defendido y preservado los derechos de sus agremiados es que su acción y discurso ha ejercido un importante papel en la configuración de sus imaginarios laborales.¹¹

El origen del SME: Sindicalismo democrático independiente y de confrontación

A finales del siglo XIX, debido a la política de apertura a la inversión extranjera que caracterizó al periodo porfirista, y a la necesidad de diversas industrias por implementar procesos productivos con energía eléctrica, fue que en México se desarrolló la industria eléctrica. Una de las primeras empresas que obtuvo una concesión para dedicarse a la generación, distribución y venta de energía eléctrica, fue la empresa *The Mexican Light and Power Company, Limited* (MEXILIGHT) en el año 1903; poniendo en funcionamiento la Planta Hidroeléctrica en Necaxa, Puebla, y transmitiendo por primera vez energía eléctrica en el Valle de México. Para los años de 1906 a 1907, al implementar la MEXILIGHT tecnología moderna, obtuvo la concesión para ampliar su red de distribución a toda la Ciudad de México y a los estados de México, Puebla, Hidalgo y Michoacán (Romero, 2010, p. 72-77).

¹¹ Este capítulo fue presentado como un avance de investigación en el Congreso Nacional de Estudios del Trabajo 2019, de la ASET (Helguera, 2019a), y en el XXXII Congreso internacional ALAS Perú 2019, Hacia un nuevo horizonte de sentido histórico de una civilización de vida (Helguera, 2019b), con sus propias adecuaciones.

En aquel tiempo, los primeros trabajos de infraestructura e ingeniería mecánica, hidráulica y eléctrica fueron realizados en su mayoría por trabajadores extranjeros. Sin embargo, debido a la demanda de trabajo que requería la empresa, con motivo de su expansión, propició que cientos de campesinos de la región y migrantes de otras entidades de la república, se unieran a las filas de la MEXILIGHT y aprendieran el funcionamiento del proceso productivo, al tiempo que éste se desarrollaba. Así, con el paso de los años, la plantilla laboral de la empresa estuvo integrada, en su mayoría, por trabajadores mexicanos.

Como en cualquier otra industria de aquella época porfirista, los trabajadores mexicanos de la MEXLIGHT fueron víctimas de los abusos laborales por parte de los empresarios extranjeros, pues además de las condiciones de explotación, sus salarios eran inferiores que los de los trabajadores extranjeros, aun cuando realizaban actividades similares. Por lo que, en el marco de la Revolución Mexicana y a pesar de los intentos de sabotaje por parte de las empresas para disolver cualquier tipo de organización obrera, surgieron la Liga de Electricistas en México en 1906 y la Liga de Electricistas Mexicanos fundada en el año de 1911. Estas organizaciones pretendían obtener, por parte de las empresas, el reconocimiento de la clase obrera y la regulación de las relaciones obrero-patronales, pero fue hasta el 14 de diciembre de 1914, cuando se constituyó el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) siendo Secretario General (SG) Luis Ochoa Rivera.

El SME sería considerado el baluarte de lucha obrera mexicana, no sólo porque en la primera huelga del 19 de enero de 1915, se lograron casi en su totalidad las demandas expuestas (aumento de salario, jornadas máximas de ocho horas y pago extra por trabajo extra, a pesar de que la MEXILIGHT no había reconocido al SME como representante de la clase obrera electricista); sino porque, en oposición al gobierno carrancista que pretendía formar una organización nacional que aglutinara a todos los sindicatos y realizar alianzas con ellos; el SME se forjó como una fuerza independiente, combativa y democrática¹², para la que su principal objetivo era garantizar las mejores condiciones salariales y laborales de sus agremiados.¹³ Dichos preceptos se ratificaron con los logros de la huelga del 5 de septiembre

¹² El precepto democrático se encontraba enmarcado dentro de la Revolución Democrática, por lo que cada tres meses se renovaba a los dirigentes sindicales por medio de la asamblea (De la Garza, 1944: 35).

¹³ Lo anterior no significa, que el SME rechazara la institucionalidad o hubiera faltas de acuerdo con el gobierno, ni rechazo de mediaciones por partes de éste (De la Garza, 1944: 48).

de 1917, en la que se logró respetar y firmar los acuerdos que habían sido ganados en luchas anteriores; es decir, los ajustes salariales, el derecho a la incapacidad y al servicio médico vacaciones, ajustes de salario, incapacidad, servicio médico, indemnización a incapacidades permanentes, la definición de la jornada laboral de ocho horas, pago de tiempo extra y la capacitación del personal, por mencionar sólo algunos de los derechos (Romero, 2010, p. 136-140).

En los siguientes años, el SME continuó con la misma línea de independencia frente al gobierno, al no participar en la conformación de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) en 1918. En oposición, el SME pretendía unificar a los trabajadores electricistas de diversas partes del país (Veracruz, Puebla, Tampico, San Luis Potosí, Colima, Yucatán, Michoacán, Zacatecas y Aguascalientes), y creó en 1925 la Confederación Nacional de Electricistas y Similares (CNES), de la cual salió en 1934 (Romero, 2010, p. 142-143).¹⁴

Después de la promulgación de la LFT en 1931, el 15 de marzo de 1932, el SME firmó junto con la MEXILIGHT el primer CCT, en el que se clausuló el sistema de escalafón, la determinación de los salarios, horarios y jornadas laborales, intensidad y calidad del trabajo, centrales y subestaciones, aprendices, cambios de nómina, compensación por antigüedad, permisos y faltas de asistencia, descansos y vacaciones, accidentes y enfermedades no profesionales, accidentes y enfermedades profesionales, entre otras (Helguera, 2016). No obstante, la firma del CCT de 1936, bajo la dirigencia del SG Francisco Breña Alvarez, es considerada el triunfo histórico del SME, ya que fueron clausuladas el total de sus ciento siete demandas. Asimismo, se concretaron los acuerdos de bilateralidad entre la empresa y el sindicato, logrando que en SME también ejercía la toma de decisión y control en el proceso productivo de trabajo.

Para esos años, al haber creado la MEXILIGHT un monopolio de la industria eléctrica, al absorber a empresas del mismo sector industrial de menor tamaño y al fijar tarifas preferenciales para los consumidores extranjeros, propició que varios sectores comenzaron a manifestar su descontento; por lo que el 14 de agosto de 1937 se creó, bajo disposición del Ejecutivo Federal, Lázaro Cárdenas, la Comisión Federal de Electricidad (CFE) como

¹⁴ La CNES adoptó el nombre de Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica (FNTIE).

organismo público descentralizado y con personalidad jurídica y patrimonio propio. El objetivo de la CFE consistía en crear un sistema nacional de generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, para llevar el servicio a todos los rincones del país a los que no quiso llegar la iniciativa privada, debido a que no era redituable para sus intereses.¹⁵

Después de más de treinta años de haber surgido y dependido, exclusivamente, la industria eléctrica de la iniciativa privada, con la creación de CFE comenzó a operar en México un sistema mixto entre empresas privadas y públicas, durante los próximos veinticuatro años. Por su parte, la CFE comenzó a absorber empresas privadas que otorgaban un mal servicio y no tenían capacidad de expansión; mientras que la empresa privada más importante que era la MEXILIGHT continuaba creciendo en su capacidad generadora y de distribución¹⁶ (De la Garza: 1994, p. 286).

El SME había logrado desde su nacimiento hasta finales de la década de 1930, una concordancia entre su acción y discurso ideológico, al ser, en términos De la Garza (1994), más un sindicato de fábrica que de Estado; es decir, al centrar su lucha en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la intervención de las decisiones concernientes al proceso de trabajo, manteniéndose al margen de cualquier escenario que pudiera estar politizado y de las decisiones del Estado con respecto al trabajo.

Corporativismo sindical: la alianza entre el SME y el Estado

A pesar de haberse caracterizado el SME hasta finales de la década de los años treinta, por su fuerza independiente, combativa y democrática frente a la MEXILIGHT (al lograr en el CCT de 1936 el total de sus demandas) y el Estado (al no participar en la creación de la CROM y al apartarse en 1937 de la Confederación de Trabajadores Mexicanos -CTM, debido a su evidente tendencia a la *charrificación* con la llegada de Fidel Velázquez), la corriente

¹⁵ Los gobiernos emanados de la Revolución Mexicana, amparados en la Constitución de 1917, intentaron frenar el monopolio que estaban construyendo las empresas extranjeras, controlar los abusos tarifarios y extender el servicio de energía eléctrica a las zonas rurales, a los que la iniciativa privada no pretendía llegar. Crearon el Departamento de Prensa y Medidas en 1917; la Comisión para el Fomento y Control de la Industria de Generación de Fuerza Eléctrica en 1922; la Comisión Nacional de Fuerza Motriz y la Federalización de la Reglamentación, Regulación y Vigilancia de la generación de energía eléctrica en 1926; y la reglamentación del Código Nacional Eléctrico en 1928 (De la Garza: 1994, p.81-83).

¹⁶ Junto con la CFE, se creó el Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana (SNESCRM).

interna del SME a favor del pacto corporativo con el Estado ganó cuando se afiliaron al Partido de la Revolución Mexicana (PRM). Fue entonces cuando comenzó el proceso de incorporación del SME al llamado *charrismo sindical*.¹⁷

En 1940, el SME acordó su salida del PRM y “...se declaró apolítico...” pero en 1943 reingresó postulando a sus dirigentes para diputados federales (Lux 1940, 1943). En 1942 se formó el Consejo Obrero Nacional para vigilar el cumplimiento del Pacto Obrero-Industrial que también firmó el SME. En 1945, participó en la formación de la Confederación Nacional de Electricistas de la República Mexicana (CNE) junto con la Federación Mexicana de Trabajadores de la Industria y Comunicaciones Eléctricas (FMTICE) (Bahen, 2010, s/n de página).

En este nuevo rumbo ya no primaba para el SME defender su toma de decisión en el proceso productivo de trabajo, que ya había logrado con anterioridad, sino su participación en las decisiones estatales que involucran la reestructuración del sector energético y laboral, a cambio de controlar las rebeliones de la clase obrera electricista. (De la Garza, 1994, p. 230). Esta alianza entre el SME y el Estado no significaba la ausencia de conflictos, como tampoco significaba que el SME dejara de ser independiente y combativo. En contraste y al margen del sindicalismo oficial, el SME realizaba alianzas directas con los gobiernos en turno, pero continuaba ejerciendo su propia autonomía, a pesar de que se vio vulnerada su democracia.

El periodo más álgido de *charrismo* en el SME fue de 1942 a 1952, cuando Juan José Rivas fue el SG. Además de realizar Juan Rivas acuerdos con la MEXILIGHT (para sofocar cualquier acto de disidencia obrera y firmar un convenio que reconocía la necesidad de un sistema de contratos), y con el gobierno (para obtener puestos de representación públicos), logró modificar en 1944 los estatutos del sindicato para extender el periodo de dirigencia a cuatro años. Para legitimar el corporativismo sindical, “El discurso ideológico del SME seguía insistiendo en que ‘El sindicalismo es fruto de la lucha de clases [...]’. Pero agregaba que siendo la política una vital actividad social, ello no impedía a los sindicatos desarrollar conexiones con ésta y nexos con el Estado...” (De la Garza, 1994, p. 242). No obstante, después de diez años de abusos, represiones y antidemocracia sindical, en el año de 1952 la clase obrera electricista destituyó al SG para reestablecer la democracia sindical. Si bien se

¹⁷ Los SG del SME de dichos periodos fueron David Roldán Gallardo (1938-1940) y Francisco Sánchez Garnica (1940-19942).

restauró la representación sindical, siendo electos Julio Vargas Herrera (1952) y Guillermo Preciado Gómez (1952-1954), el SME continuó con la alianza con los gobiernos en turno. Muestra de ello es la participación del SG Agustín Sánchez Delint (1954-1959), en la campaña presidencial de Adolfo López Mateos y en el respaldo que le brindó ante la nacionalización de la industria eléctrica (De l Garza, 1994, p. 317-318).

En este tenor, la nacionalización de la industria en el año de 1960,¹⁸ formó parte de un proyecto mucho más amplio que se venía impulsando desde la Constitución de 1917 y en el gobierno de Lázaro Cárdenas (1934-1940), el cual consistía en ejercer el Estado la rectoría de la economía del país para fortalecer la soberanía nacional mediante: la creación de un sistema económico nacional y de empresas públicas, la explotación de recursos estratégicos, aumentar la integración de la planta productiva nacional, incentivar el desarrollo tecnológico, regular el mercado y extender al grueso de la población los servicios básicos con los que todos debían contar (Sánchez, 2010, p. 180).¹⁹ Así, con la nacionalización de la industria eléctrica se pretendía, además de dismantelar el monopolio que había creado la MEXILIGHT y lograr la cobertura nacional del servicio eléctrico a las zonas rurales, evitar cualquier tipo de conflicto con los representantes sindicales y las clases obreras electricistas. Por lo que, ante la necesidad del Estado mexicano por aumentar la productividad de dicha industria y controlar cualquier acto de disidencia por parte de la clase obrera electricista, que pusiera en riesgo el compromiso asumido, un mes después de la nacionalización de la industria eléctrica conformó el Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM).

Al formar el SME parte del consenso para la nacionalización de la industria eléctrica; la lucha en torno a los preceptos del proyecto nacional revolucionario, ya no sólo eran la defensa de los derechos laborales de sus agremiados, sino la defensa de la soberanía nacional. Aunado a ello, el SME también realizó alianzas con los gobiernos en turno, las cuales se tensaron cuando estos últimos comenzaron a realizarse varios intentos por unificar la

¹⁸ Se considera esta fecha la nacionalización de la industria eléctrica, al haber adquirido el Estado la totalidad de la empresa *American and Foreign Power Company*, y el 90% de las acciones de la MEXILIGHT; y fue hasta el año de 1963 cuando se modificó la denominación social de la empresa a Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S.A (CLFC).

¹⁹ La nacionalización de las empresas se llevó a cabo para rescatar aquellas que se encontraban en número rojos y/o su operación era deficiente. Lo anterior, para evitar el desempleo masivo de miles de trabajadores. De acuerdo con Gasca (1988), desde 1930 hasta el año de 1982 se llevó a cabo un importante y continuo incremento de empresas paraestatales (por creación o incorporación), pasando de 12 empresas en 1930 a 1,115 hasta 1982.

industria eléctrica, la clase obrera y los sindicatos electricistas, en aras de obtener un único CCT y desaparecer al SME como sindicato independiente.

En el gobierno de Gustavo Díaz Ordaz (1964-1970), las políticas de racionalización e integración de la industria eléctrica fueron apoyadas por el SG del SME, Luis Aguilar Palomino (1959-1969), nuevamente a cambio de candidaturas para ejercer cargos de representación popular (De la Garza, 1994, p. 10-11). Sin embargo, Aguilar Palomino y el gobierno se enfrentaron a una facción dentro del SME que consideraba dicha unión un riesgo para el mismo sindicato y CCT. Por lo que Aguilar Palomino fue destituido y asumió la representación de SG Jorge Torrez Ordoñez (1969 a 1977), quien no apoyó dicha integración.

De igual forma, en el gobierno de Luis Echeverría (1970-1976), el STERM, como parte del sindicalismo oficial, buscó unificar a la clase trabajadora electricista para lograr un CCT único; por ello, invitó a los trabajadores de CLFC a laborar en CFE, y al SME lo exhortó a integrarse al Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), que surgió de la fusión del STERM y el SNESCRM. Ante la negativa del SME por integrarse al SUTERM y continuar como sindicato independiente, en 1975 se emitió la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica (LSPEE), en la que se estipuló la unificación de la industria eléctrica y que el servicio de generación conducción, transformación, distribución y venta de energía eléctrica dependería exclusivamente de CFE, quedando sin efecto las concesiones otorgadas a las empresas particulares y entrando en un proceso de liquidación (Rodríguez, 1999, p.13). En este contexto, el presidente Luis Echeverría autorizó poner en liquidación la Compañía Luz y Fuerza del Centro (CLFC), en 1974, e incorporar a los trabajadores a la CFE y mantener el control sobre esta industria. Empero, el SME, con su origen combativo, luchó contra el largo proceso de liquidación de CLFC, que se estancó hasta la década de los años noventa. Si bien, la CLFC no fueron extintas, desde dicho año fue declarada en liquidación y la dirigencia sindical luchó por quitar dicho estigma de “liquidación” a la razón social de la empresa, que amenazaba la existencia del SME.

A pesar de ser la antesala del neoliberalismo económico el gobierno de José López Portillo (1976-1982),²⁰ y de Miguel de la Madrid (1982-1988)²¹, en estos periodos se continuó reafirmando la exclusiva administración del Estado en materia de generación y suministro de la energía eléctrica. Por lo que, ante la necesidad de continuar integrando la CLFC a CFE y controlar a los sindicatos del sector eléctrico, en el año de 1985 se firmó un convenio entre el SME y el SUTERM, que permitió reestructurar la delimitación de zona de influencia de la CLFC, perdiendo 50% de su extensión y cediéndola a CFE (Rojas, 2013, p. 76);²² y en el año de 1987, después de 51 años, se declaró inexistente la huelga del SME, que demandaba frenar los topes salariales.

El resultado de los anteriores acontecimientos, además de haber sido síntoma de la latente amenaza de liquidación, muestran que, para finales de la década de los ochenta, se complejizaron las alianzas del SME con los gobiernos en turno y las revisiones contractuales con la CLFC, por lo que el sindicato comenzó a redefinir su política de acción sindical.

Sindicalismo de concertación: El SME y el gobierno de Carlos Salinas de Gortari

El gobierno de Carlos Salinas de Gortari (CSG) dio continuidad y profundizó la política neoliberal; la cual se caracterizó, al igual que el gobierno de Miguel de la Madrid, por la

²⁰ A pesar de que a finales del gobierno de Echeverría se creó el Consejo Coordinador Empresarial (CCE) en agosto de 1976, como un frente en contra de la expansión de las empresas públicas y de la política proteccionista que provocaban la proliferación de las industrias ineficientes; fue José López Portillo, como presidente de la república, quien recurrió al CCE para recuperar su confianza y apoyar a dicho sector empresarial, para crear un plan de reformas que le permitiera solucionar la crisis financiera. Lo anterior permitió que el empresariado iniciara “la ofensiva desarticuladora del capital y el Estado contra el sindicalismo independiente en general y su vertiente autonomista en particular” (Quiroz y Méndez, 1991, p.172).

²¹ En el gobierno de Miguel de la Madrid arrancó el proceso de retracción del Estado y modernización de las empresas públicas, en diversos sectores productivos, para comenzar a sanear las finanzas públicas por medio de la reducción del gasto público. Por lo que el Estado transitó de ser el propietario de las empresas públicas a regulador de las empresas privatizadas. Así, de las 1,155 empresas paraestatales que existían cuando inició su gobierno, sólo quedaron 210 paraestatales en el año 1993. Dicha desincorporación de las empresas paraestatales, adquirió diversas modalidades como son: la liquidación de empresas o extinción de fideicomisos; las fusiones; las transferencias a los gobiernos estatales y las ventas en sí (Sacristán, 2006: 55). En este tenor, resulta interesante señalar que la disolución, extinción o liquidación de una empresa se lleva a cabo debido al incumplimiento de los objetivos para los que fue creada y la falta de rentabilidad y potencial económico. En tanto, la venta de empresas se lleva a cabo debido a que no son estratégicas ni prioritaria, pero de las cuales se podían obtener recursos (Rogozinski citado en Sánchez, 2010, p. 193).

²² CLFC se quedó operando la zona centro del país (Distrito Federal, Estado de México, Puebla, Morelos e Hidalgo)

retracción estatal y la modernización de las empresas públicas (desincorporación de las empresas no estratégicas y la reconversión industrial de aquellas empresas estratégicas).²³ Sin embargo, la modernización de las empresas públicas que impactó a diversos sectores laborales, a partir de la nueva racionalidad productiva y las políticas de flexibilidad de las relaciones laborales, no fue necesariamente adoptada por las clases obreras ni acompañada de la modernización de las organizaciones sindicales (Othón y Méndez, 1991, p. 76); por el contrario, éstas se resistieron a la desincorporación como a la reconversión industrial, ya que significaba el desmantelamiento de años de lucha obrera; es decir, privatización, despidos masivos de trabajadores y cambios sustanciales en la contratación colectiva, con la consecuente pérdida de la fuerza obrera en las relaciones de bilateralidad establecidas entre el capital y el trabajo (Méndez y Quiroz, 2009, p. 152). Por lo que fue necesario delinear una nueva forma de concertación entre el gobierno y las organizaciones sindicales.

De acuerdo con Méndez y Quiroz, la concertación hace referencia a un pacto que, lejos de resultar de un acuerdo entre las partes involucradas, surge de la imposición del poder por la fuerza, amenazas y represión. Aquellas organizaciones sindicales que se han caracterizado por ser de confrontación y optan por la concertación, después de haber sido derrotados por la imposición de las nuevas relaciones laborales que impulsaba el capital y el Estado, han aceptado el control total de los procesos productivos de trabajo, la flexibilidad en los contratos laborales, y la toma de decisión sobre la innovación tecnológica y movilidad del personal laboral; a cambio de respetar el empleo y la organización sindical (Méndez y Quiroz, 2009, p. 156).

Uno de los referentes concretos de este tipo de sindicalismo es precisamente el caso del SME. A pesar de haber realizado el SME desde 1938, algunos pactos con los gobiernos en turno y de haber apoyado la nacionalización de la industria eléctrica en el año 1960, nunca perdió su carácter combativo e independiente; tan es así que se negó a que la clase electricista

²³ En contraste al gobierno de Miguel de la Madrid que privatizó el mayor número de empresas paraestatales, en el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, se consideró la reconversión industrial frene a la privatización, el medio más factible para corregir los problemas correspondientes a la baja producción, así como la escasa competitividad y poca flexibilidad al cambio. Es decir, si bien CSG privatizó pocas, pero importantes empresas del sector público, prefirió recurrir a la reconversión industrial en la mayoría de los casos (Sánchez, 2010: 225). Por áreas estratégicas y prioritarias se entienden aquellos sectores económicos y productivos en los cuales el Estado tienen una participación exclusiva, debido a la influencia que tienen en el crecimiento económico y desarrollo social del país.

de CLFC se integrara a CFE, y que la misma organización se uniera al SUTERM, para lograr un único CCT. Empero, con la llegada de CSG a la presidencia, el SME comenzó a realizar alianzas con él, hasta que se sometió a las políticas económicas neoliberales impuestas por el Gobierno Federal. El SME “en busca de la conservación de la fuente de empleo, del CCT y de la organización sindical, abandonando su papel protagónico como abanderado del sindicalismo de confrontación” (Méndez y Quiroz, p. 1992).

Desde la candidatura presidencial de CSG, el SG del SME, Jorge Sánchez García (1987-1993), se mostró a favor candidato priista y se realizó una primera alianza. El 10 de octubre de 1987, Jorge Sánchez hizo público su apoyo a CSG, al asegurar que con él se podían pactar mejores compromisos a favor del movimiento obrero. Sin embargo, reivindicó el carácter independiente del SME y aseguró que dicho apoyo no significaba que la organización sindical estuviera afiliada al PRI (Trejo, 1990, p. 225). En respuesta, en una visita que realizó CSG a la División Necaxa el 18 de febrero de 1988 (conocida como el *Pacto de Necaxa*), el candidato priista exaltó la importancia y los efectos positivos que habría para quienes hicieran alianzas con su partido. Poco tiempo después, el Secretario del Interior del SME, José Luis Alfonso Santoyo, fue el candidato del PRI a diputado por el XXXI distrito capitalino; y el mismo Jorge Sánchez obtuvo la presidencia del Congreso del Trabajo (Proceso, 1988).²⁴

La concertación se dio, de forma concreta, a partir del compromiso que realizó CSG para resolver la situación financiera de CLFC. La compañía necesitaba adoptar una nueva estructura administrativa que hiciera viable la operación productiva, rentabilidad y autosuficiencia, sin poner en riesgo las fuentes de trabajo, la titularidad del CCT la representación sindical (Rojas, 2013, p. 76); por lo que se reformó en el año de 1992 la Ley de Servicio Público de Energía Eléctrica (LSPEE), y se estableció acelerar la liquidación de CLFC y sus asociadas,²⁵ para constituir un organismo descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, el cual tendría a su cargo ofrecer los servicios que hasta entonces había prestado CLFC.

²⁴ Dentro del SME, había una facción que se oponía a las alianzas del SG con CSG y a que el sindicato se afiliara al PRI, por lo que criticaba la gestión de Jorge Sánchez, al asegurar que había logrado inmovilizar al sindicato.

²⁵ Es necesario recordar que el Gobierno Federal había adquirido la mayoría de las acciones de CLFC, pero aún contaba la empresa con acciones de inversión extranjera.

El SME, por su parte, aceptaría que el Gobierno Federal dispusiera de la constitución, estructura y funcionamiento de la nueva empresa; que modificara la legislación del sector energético, para otorgar permiso a las empresas particulares (nacionales y extranjeras), y que generaran energía eléctrica con fines distintos al servicio público (Rojas, 2013, p. 105-106); y que se crearan las Comisiones Mixtas de Productividad, para vigilar que la empresa cumpliera con los convenios de productividad. Mientras tanto, el Gobierno Federal respetaría la integridad de la plantilla laboral y continuaría reconociendo al SME como representante de la clase obrera electricista. A pesar de que en 1992 se finiquitó la participación de la empresa *The Mexican Light and Power Company, Limited*, en la CLFC, y se creía que por fin se había consumado la nacionalización de la industria eléctrica, con la reforma a la LSPEE, en el mismo año, se dio inicio un sigiloso proceso de privatización de la industria eléctrica.²⁶

Fue hasta el 9 de febrero de 1994, cuando se constituyó Luz y Fuerza del Centro (LyFC), estando a cargo de la Secretaría General del SME, Pedro Castillo Medellín (1993-2005).²⁷ Así como en su momento lo hizo CLFC, LyFC contrajo la deuda histórica de las compañías extranjeras; asumió las limitaciones impuestas por el Gobierno Federal para generar, comprar, distribuir y vender electricidad en su zona de influencia; y aceptó las obligaciones estipuladas en el CCT, así como los pactos ya celebrados con el SME.

En el convenio de productividad de 1994, se concretó la segunda forma de concertación. Se acordó que el Gobierno Federal asumiría los pasivos laborales de la empresa, le asignaría un presupuesto y revisar el contrato de compra y venta de electricidad a la CFE; mientras que el SME se comprometía a ajustar los procesos productivos de trabajo hasta alcanzar los 56 indicadores de productividad convenidos, de los cuales dependerían las futuras revisiones del CCT (Belmont, 2012: 338). Dichos indicadores nunca se cumplieron, en primer lugar, porque fueron sustituidos por metas de bajo impacto en la eficiencia productiva, tales como tiempos máximos de interrupción y número máximo de inconformidades y pérdidas (Duarte, 2009); y, en segundo lugar, porque la empresa comenzó

²⁶ Con la reforma se autorizó la inversión privada en la construcción y operación de nuevas centrales de generación eléctrica, bajo la modalidad productor independiente, para el autoconsumo, cogeneración entre empresas estatales y privadas. Y asociaciones público-privadas.

²⁷ La creación de LyFC, sólo fue un mes después de un mes de haberse firmado el Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN), el 1 de enero de 1994.

a operar con un déficit financiero que arrastraba desde que era CLFC; al no concretarse el proceso de modernización tecnológica de la industria eléctrica, al comprar energía eléctrica a CFE y revenderla a los usuarios de su zona de influencia a un menor costo de su adquisición, y debido a los altos costos de los subsidios y del CCT.²⁸

En síntesis, aun cuando el SME continuó con su carácter independiente y democrático en el gobierno de CSG, fue la primera ocasión en que el sindicato perdió de forma total su combatividad ante las incipientes políticas privatizadoras del sector energético; pues ante las propuestas impuestas por CSG, para no extinguir a la empresa, la clase obrera electricista y al mismo sindicato, la respuesta del SME fue de concertación. Así, el gobierno de CSG capitalizó tanto la respuesta de adaptación del sindicalismo oficial, como el agotamiento de los sindicatos independientes y de confrontación, en búsqueda de acuerdos que le permitieran atenuar el impacto de las políticas neoliberales e impulsar su programa de reordenamiento económico, subordinando a los dirigentes sindicales.

Al continuar impulsando los gobiernos de Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000), Vicente Fox Quesada (2000-2006) y Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012), la desincorporación de las empresas paraestatales, comenzó a replantearse el corporativismo sindical; es decir, las relaciones bilaterales entre el Estado y los sindicatos, para transitar hacia corporativismo empresarial; es decir, hacia las relaciones tripartita entre el Estado, los sindicatos y el empresariado, siendo este último actor quien tendría el poder hegemónico en los pactos. Empero, al oponerse el SME a la plena privatización del sector energético, al insistir en conservar la relación bilateral con el Estado, y mantenerse al margen de la Nueva Cultura Laboral, comenzaron las tensiones entre ambos actores y resurgió la respuesta combativa del SME, desembocando en la extinción de LyFC.

²⁸ Más adelante se ahondará en dichas temáticas.

Sindicalismo de confrontación. El SME frente al corporativismo empresarial

Desde la llegada a la presidencia de Ernesto Zedillo Ponce de León (EZPL), su gobierno continuó con el proceso de desincorporación de las empresas paraestatales. Aquellas empresas que fueron y estaban siendo privatizadas necesitaban entablar un acuerdo de colaboración con los sindicatos y las clases trabajadoras, para incentivar la productividad y dejar atrás los viejos vicios que se habían creado en las empresas paraestatales; es decir, registrar una baja productividad a costa de elevados costos, contar con extensas plantillas laborales, la falta de innovación tecnológica y básica formación laboral.

En este contexto, sólo dos años después de haber iniciado su gobierno, en 1996, se llevó a cabo una alianza entre la CTM (representada por su SG Fidel Velázquez) y la COPARMEX (representada por su presidente Carlos Abascal), para firmar el documento que establecía los principios de la *Nueva Cultura Laboral* (NCL), que tenían que ser transmitidos y adoptados por los sindicatos y sus agremiados. La NCL era una estrategia empresarial que pretendía erradicar la histórica lucha de clases entre trabajadores y empresarios, para unir fuerzas y crear un proyecto de colaboración entre ambas clases para incrementar la productividad y ganancias de la empresa, de la cual saldrían beneficiados ambos sectores (Méndez y Quiroz, 2009, p. 164). Sin embargo, al mantenerse al margen el SME del sindicalismo oficial y continuar defendiendo la integridad del CCT, el sindicato era ajeno a la NCL.

Sólo un año antes de concluir su periodo de gobierno EZPL, propuso reformar los Artículos 27 y 28 Constitucionales para ampliar el tipo de participación que tendría la iniciativa privada en el sector energético y para cubrir el incremento de la demanda del servicio. Poder cumplir con la demanda significaba el crecimiento y modernización de la industria eléctrica, con una inversión alrededor de 250 mil millones de pesos, para los próximos seis años (Peláez, 2011, p. 1), que el Gobierno Federal no contemplaba realizar, pero el sector empresarial sí. La respuesta del entonces SG del SME, Rosendo Flores (1997-2005), fue de absoluto rechazo ante la propuesta para modificar los artículos de la constitución, ya que representaba un atentando en contra de la soberanía nacional y el desarrollo social del país. El SME recuperó su carácter de confrontación y formó el 26 de

febrero de 1999 el Frente Nacional en contra de la Privatización de la Industria Eléctrica (FNRCPIE), el cual obtuvo el apoyo de diversas organizaciones sindicales independientes. En respuesta, EZPL incumplió el acuerdo en el que el Gobierno Federal se comprometía a absorber los pasivos de LyFC. Finalmente, dicha iniciativa no fue aprobada y se pospuso hasta el año 2002, cuando fue retomada en el sexenio de Vicente Fox.

Aunque el Partido Acción Nacional (PAN) surgió como un partido de oposición al corporativismo, Fox daría continuidad y profundidad al corporativismo empresarial y a la privatización del sector paraestatal. Al provenir Vicente Fox del PAN (partido de clase empresarial), incluyó en su gabinete y otros puestos claves al empresariado mexicano; como fue el caso de Carlos Abascal que fue asignado Secretario del Trabajo y Previsión Social en el año 2000 y, posteriormente, fue asignado Secretario de Gobernación en 2005.²⁹ Como Secretario del Trabajo, Abascal propuso una reforma a la LFT, mejor conocida como “Ley Abascal”, que pretendía flexibilizar las relaciones laborales, a pesar de que en la práctica ya se habían flexibilizadas. Asimismo, Abascal continuó fortaleciendo al empresariado dando continuidad a la llamada NCL y aprovechó el debilitamiento del sindicalismo en México. Es decir, con “El corporativismo empresarial de Fox y su partido logró unir y consolidar el poder económico y político de los empresarios...” (Méndez y Quiroz, 2009, p. 167). Sin embargo, el camino de este corporativismo empresarial no fue línea, pues también se encontraban aquellos sindicatos que se oponían a la privatización, a la Ley Abascal, a la NCL, y pretendían continuar manteniendo la relación bilateral exclusivamente con el Estado; como fue el caso del SME.

A pesar de que, a unos días de haber tomado posesión de la presidencia, Vicente Fox asistió al 86 aniversario del SME y aseguró que el sector energético no se privatizaría, a cambio de pactar la modernización de LyFC, en el año de 2002, Fox propuso una iniciativa para modificar los mismos Artículos 27 y 28 de la constitución, que abría el sector energético a la iniciativa privada nacional y extranjera. Aunque Fox garantizaba la exclusividad del Estado en la prestación del servicio público de energía eléctrica, en contraste con la propuesta de EZPL, el SME se opuso y realizó una marcha el 31 de agosto del mismo año, reactivando

²⁹ También se puede citar los nombres de Reyes Tamez Guerra, Secretario de Educación; Fernando Canales Clariond, Secretario de Economía; y Fernando Elizondo Barragán, Secretario de Energía (Méndez y Quiroz, 2010, p. 76).

al FNRCPIE. En aras de obtener el mayor apoyo de las diversas organizaciones sindicales, el SG del SME, Rosendo Flores, criticó la pasividad del SUTERM y de los trabajadores de CFE, ante la amenaza que representaba la propuesta presidencial, y los invitó a unirse al FNRCPIE sin éxito.

Aun cuando dicha iniciativa privatizadora no prosperó durante el gobierno de Fox, por la falta de acuerdos en el poder legislativo y la presión FNRCPIE, continuó la disputa entre el Gobierno Federal y el SME, por la viabilidad financiera y productiva de LyFC, el modelo del CCT, que era un arquetipo de los referentes contractuales heredados de la Revolución Mexicana, y la crisis de soberanía que representaba la privatización.

Con el arribo de Felipe Calderón Hinojosa (FCH) a la presidencia (2006-2012), se continúa con la relación tripartita entre el gobierno, los sindicatos y el empresariado, con la desincorporación de las empresas paraestatales y con la línea antiobrera del anterior presidente panista, para aquellos sindicatos que no formaran parte del pacto corporativo (Méndez y Quiroz, 2009, p. 168). En este tenor, después de varios intentos fallidos de los gobiernos anteriores por privatizar el sector energético, el presidente FCH dio el primer paso firme al decretar la extinción de LyFC el día 11 de octubre del año 2009, un día después de haber tomado de forma intempestiva las instalaciones de la empresa, dejando desempleadas a cuarenta y cuatro mil quinientas cuatro personas.

De acuerdo con las declaraciones de FCH y amparado en el Artículo 16 de la Ley Federal de Entidades Paraestatales, se determinó la extinción de la empresa, debido a que no cumplía con los estándares de productividad estipulados en el último CCT 2008-2010, y porque el costo de las operaciones para la generación, distribución y venta del servicio superaba a los ingresos de la empresa. Con la extinción de la paraestatal, la Secretaría de Energía (SENER) determinó que, a partir del 13 de octubre del mismo año, CFE (que contaba con el SUTERM como parte del sindicalismo oficial), sería la encargada de operar, generar, suministrar y comercializar el servicio de energía eléctrica en la zona de influencia que había sido de LyFC.

FCH supo aprovechar la coyuntura de confrontación interna que en ese momento vivía el SME, para debilitarlo y extinguirlo al igual que la empresa. Sólo seis días antes del decreto de extinción (el día 5 de octubre), el Secretario de Trabajo, Javier Lozano, le negó la

toma de nota a Martín Esparza como SG del SME, debido a que su contrincante, Alejandro Muños, impugnó el resultado del proceso electoral por supuestas irregularidades.³⁰ Así, cuando se llevó a cabo la extinción de LyFC, el SME no contaba con un SG electo y la clase obrera electricista se encontraba dividida entre quienes apoyaban a Martín Esparza, quien alentaba a los trabajadores para mantenerse en resistencia, y quienes seguían a Alejandro Muños, quien incitó a los trabajadores para aceptar la liquidación que les había ofrecido el Gobierno Federal.³¹ Por lo que “El cierre de la empresa y el golpe al SME fue un ataque frontal a los referentes simbólicos del sindicalismo: la negociación colectiva, la estabilidad y seguridad en el empleo” (Belmont, 2011, p. 134).

En contraste, el SG del SME, Martín Esparza, aseguró que se le negó la toma de nota para desintegrar el SME, debido a que dicha organización sindical representa un obstáculo para llevar a cabo la privatización del sector energético y, de forma específica, disputaba la concesión de la fibra óptica para instalar, operar y explotar un sistema de telecomunicaciones. A pesar de que se encontraba en manos de LyFC la fibra óptica, según la declaración de Martín Esparza, ésta estaba comprometida desde el año 1999, con la empresa W.L. Comunicaciones, S.A. de C.V. cuyos socios mayoritarios eran Ernesto Martens Rebolledo y Fernando Canales Clariond, ambos Secretarios de Energía en el gobierno de Vicente Fox.

La efervescencia política que dominó a la clase obrera electricista, y el respaldo que obtuvo de diversos sectores sindicales, estudiantiles y académicos, tanto nacionales como internacionales, propició que durante los primeros meses de la extinción se realizaran marchas, huelgas de hambre y plantones en el Zócalo Capitalino, la Secretaría de Trabajo y la Secretaría de Gobernación, para que les restituyeran su fuente de empleo en LyFC. No obstante, después de que la Cámara de Diputados y la comisión llamada “Los cinco notables”, fallaran en contra de admitir la Controversia Constitucional promovida por el SME; que la Juez Federal, Guillermina Coutiño Mata, negara el amparo solicitado por el SME en contra del decreto que ordenó la extinción de LyFC; y que se extendiera el periodo

³⁰ Fue hasta el 14 de diciembre de 2010 que, en el marco del 96 aniversario del SME y después de 14 meses de la extinción de LyFC, se le otorgó la toma de nota a Martín Esparza como SG, y aseguró continuar la lucha por la vía del diálogo, para recuperar los empleos de la clase obrera electricista.

³¹ Para incentivar que la mayoría de los extrabajadores aceptaran la liquidación, Lozano anunció que aquellos trabajadores que se liquidaran de forma inmediata, tendrían un bono extra y tendrían la posibilidad de ser contratados individual por CFE, siempre y cuando cumplieran los requisitos y pasaran los filtros.

de resolución de la SCJN, que abría la posibilidad de que CFE fungiera como patrón sustituto; el SME comenzó a redireccionar la solución del conflicto por la vía del diálogo y la búsqueda de viejos aliados a finales del año 2010. Prueba de ello, fue cuando en febrero de 2011 en la Plaza de los Mártires de Toluca, Estado de México, el Secretario del Trabajo del SME, Eduardo Bobadilla Zarza, ofreció a Enrique Peña Nieto (EPN) 200 mil votos a su favor en la candidatura presidencial del 2012, a cambio de darle solución al conflicto laboral. O cuando el SG del SME, en una muestra de apoyo, asistió al quinto informe de gobierno de EPN, a pesar de que el gobernador de la entidad no mostró en dicho momento interés por el voto de los trabajadores y familias en resistencia (Benítez, 2017, p. 43-44).³²

Por supuesto, la insistencia del SME por negociar con el mejor postor la solución al conflicto, no sólo era por los años en que la clase obrera electricista había permanecido en estado de desempleo y por la actitud de desconfianza, desánimo e incertidumbre que comenzaban a mostrar ante una posible solución del conflicto; sino porque la dirigencia del SME no podía dejar de formar parte de la élite sindical, ni renunciar al patrimonio que habían forjado por más de cien años a partir de las cuotas sindicales de los trabajadores de LyFC y los jubilados. Como plantea Mayer (2013, p. 2017), las élites sindicales además de depender de las aportaciones que realizan sus agremiados, no se encuentran sujetos de impuestos, según la Ley de Impuesto Sobre la Renta; ni a auditorías, según el Instituto de Acceso a la Información Pública; además de que, como ya se observó en el caso del SME, los representantes pueden ocupar cargos de representación en el congreso.

La dirigencia del SME no estaba dispuesta a perder, además de dichos privilegios, el monopolio sindical de la clase obrera electricista que había laborado para LyFC, la titularidad del CCT, y la posibilidad de recuperar el patrimonio económico que estaba estimado, según el diario *Reforma*, en 6,000 millones de pesos (Mayer, 2013, p. 282). Por lo que, al estancarse el conflicto laboral hasta finales del sexenio de FCH, fue que con la llegada de EPN a la presidencia y la iniciativa de las reformas estructurales, comenzaron a realizarse las primeras formas de concertación entre el gobierno, el SME y el sector empresarial privado.

³² Al no obtener el apoyo de EPN, Martín Esparza aseguró que realizaría una campaña en contra de los priistas y que EPN era “un hijo más del neoliberalismo”. Meses después, Martín Esparza fue candidato a diputado federal plurinominal por el Partido del Trabajo, en la coalición de partidos que apoyaron a Andrés Manuel López Obrador, pero al no obtener la diputación reanudó sus relaciones con el presidente electo.

Sindicalismo de concertación: El retorno del PRI y del SME

Tuvo que ser después de la transición presidencial en el año 2012, que se hallaría una ruta para comenzar a dar solución al despido colectivo que vivió la clase obrera electricista que laboró para LyFC. Con el regreso del PRI a la presidencia (2012-2018), el 20 de diciembre del año 2013, fue promulgada la iniciativa de Reforma Energética que propuso EPN, la cual significó una abierta y amplia participación de la iniciativa privada, nacional y extranjera, en el sector energético mexicano. Por lo que el gobierno de EPN continuó impulsando el corporativismo empresarial; es decir, la relación tripartita entre el Estado, los sindicatos y el empresariado, aunque en su gabinete no se incluyó al sector empresarial. Para impulsar la participación del empresariado en el sector energético, era necesario dar una pronta solución al conflicto laboral de la clase obrera electricista. A pesar de que el SME se opuso, en un principio, a la reforma del sector energético,³³ al ser inevitable su apertura, Martín Esparza optó por la concertación (como en su momento lo hizo la dirigencia del SME en el gobierno de CSG), como una surte y particular forma de revitalización sindical, para evitar su desaparición.

Después de que se aprobó la Reforma Energética, comenzó la concertación entre el gobierno de EPN, el SG del SME, Martín Esparza, y el sector privado, para dar solución al conflicto laboral. Al SME se le permitió asociarse con la empresa trasnacional Mota Engil para crear el consorcio privado Fénix, destinado a generar y vender energía eléctrica al Gobierno Federal; la Cooperativa LF del Centro, para vender el servicio de mantenimiento y limpieza en las instalaciones de la empresa Fénix; y la empresa Suministro Básico del Centro (SUBASE) para comercializar la electricidad a los usuarios de bajo consumo. Asimismo, desde la iniciativa privada se creó la empresa llamada Poseidón, la cual le ofrece servicios de seguridad a la empresa Fénix. La empresa Fénix comenzó a operar a finales del año 2015, contratando a un total de quinientos cuarenta y unos agremiados del SME, bajo un paulatino proceso de inserción laboral; y para el año 2020, sumaron un total de seiscientos veinte

³³ El SME manifestó su desacuerdo por miedo de las manifestaciones en las que se mostraban mantas contenía la leyenda “Por el rescate de la Nación”.

personas contratadas. En la Cooperativa LF del Centro, a pesar de que comenzó a operar a principios del año 2016, no hay un número exacto de trabajadores activos, debido a que son contratados, de forma eventual, a partir de los proyectos por los que es contratada la cooperativa. Por su parte, la empresa SUBASE aún no se encuentra operando. Finalmente, la empresa Poseidón ha contratado de forma individual a cincuenta personas, aproximadamente; la mitad de ellos son trabajadores de la extinta LyFC, y la otra mitad, familiares de trabajadores que participaron en la lucha de resistencia.



Imagen 1: Logotipos de las empresas

De todas estas empresas que se conformaron, aquella que representó una suerte de revitalización para el SME y la clase obrera electricista fue el consorcio Fénix, la cual se constituyó en el año 2015, y quedó conformado por la empresa trasnacional Mota Engil, con una participación del 51% de las acciones, y el SME, con una participación del 49% de las acciones. Al ser el principal socio capitalista Mota Engil, y el SME el segundo socio capitalista e industrial (aportando el capital trabajo), los intereses de la firma portuguesa se impusieron sobre los del SME. Mientras que el SME aceptó que Mota Engil ejerciera la toma de decisión con respecto a los procesos productivos, el tipo de tecnología a emplear y las condiciones contractuales; Mota Engil aceptó que el SME aportara el capital humano, que fue conformado con personas que laboraron para LyFC, firmar un nuevo CCT y reconocer

al SME como representante de dicha clase obrera. En este tenor, bajo un paulatino proceso de reinserción laboral, la empresa Fénix sólo ha empleado hasta finales del año 2020, a seiscientos veinte trabajadores, de los dieciséis mil quinientos noventa y nueve que permanecieron en resistencia durante poco más de cinco años, bajo un CCT que rige las relaciones laborales en periodos bienales. Mientras que algunos agremiados del SME que no tuvieron un lugar dentro de la empresa Fénix, han comenzado a laborar en la empresa Poseidón y la Cooperativa LF del Centro.

Dentro de la concertación con el Gobierno Federal, también se acordó que la empresa Fénix explotará durante treinta años, catorce plantas hidroeléctricas que habían formado parte de LyFC y cuatro de ciclo combinado, para venderle el suministro de energía eléctrica al mismo Gobierno Federal.³⁴ Para llegar a dicho acuerdo, en el que la empresa Fénix y la cooperativa explotarán los activos laborales que eran de LyFC, el SME renunció al pasivo laboral de ochenta mil millones de pesos, correspondientes al fondo de liquidación no cobrado por los dieciséis mil quinientos noventa y nueve extrabajadores en resistencia.

Aunque en el discurso la dirigencia del SME pretende defender los ideales laborales y a la autonomía de la organización sindical, producto de la época del nacionalismo revolucionario, en la práctica se observó una contradicción. Esta concertación abrió paso, en primer lugar, a un esquema de sociedad empresarial que no se había dado en la historia de México; es decir, a la sociedad entre un sindicato y una empresa privada multinacional; y en segundo lugar, a un particular tipo de representación y revitalización sindical, al ejercer la dirigencia del SME la tarea dual de representar a la clase obrera electricista del consorcio Fénix (transitando nuevamente a ser un sindicato de empresa privada) y forma parte del Consejo de Administración de la misma empresa.

El primer CCT firmado entre el SME y la empresa Fénix (2015-2017), fue celebrado el 12 de agosto de 2015. No obstante, es un CCT alejado de las conquistas obreras que se habían logrado aún años antes de la firma del primer CCT, que mejoraban las condiciones laborales y salariales de la clase obrera electricista. El nuevo CCT sólo contiene sesenta y cinco cláusulas, de las ciento veinte cláusulas que se encontraban en el último CCT 2008-

³⁴ Estas plantas se encuentran ubicadas en ubicadas en el Estado de México, Ciudad de México, Puebla, Hidalgo y Tlaxcala.

2010. De acuerdo con Almazán (2016), algunas de las modificaciones que sufrió el CCT se refieren a la desaparición de: el reconocimiento del riesgo eléctrico, línea viva o energizada; de las medidas preventivas establecidas en la Cláusula 6 referentes a las condiciones de los centros, lugares de trabajo y organización de labores; lo relativo a turnos en trabajos de carácter continuo y a la categoría de trabajo penoso; la atención médica especializada en materia de enfermedades y riesgos de trabajo; y el capítulo de movimientos de personal basado en el reconocimiento de tiempo de servicios. Asimismo, se redujo a lo establecido en la LFT, las vacaciones y los derechos de la mujer en materia de maternidad; y el aguinaldo quedó sólo con cinco días más de lo establecido en la LFT. Finalmente, el derecho a la jubilación fue sustituido por un esquema de retiro voluntario; los derechos y prerrogativas relativos a programa habitacional fueron reducidos; y el seguro sindical para el caso de muerte de trabajador o jubilado fue suplido por un precario esquema de ahorro del propio trabajador, sin aportación de la empresa. Cabe señalar que, desde la fecha de creación de la empresa Fénix hasta la actualidad, no se ha suscitado ningún conflicto que ponga en riesgo la producción de energía eléctrica; pues en la segunda revisión del CCT 20017-20019, se aceptó un incremento del 4.1% directo a los salarios, más el 2.5% de prestaciones.³⁵

Al poco tiempo de llevarse a cabo la concertación con el Gobierno Federal y con la Empresa Mota Engil, el SME realizó un par de declaraciones en las que argumentó tener una renovada visión nacionalista, en la que el nuevo esquema de sociedad empresarial podría convertirse en un arquetipo para otras organizaciones sindicales y para cualquier sector laboral, y no sólo el energético (Contralínea.com.mx, 2016). Asimismo, apeló en su discurso para que la clase obrera electricista adoptara esta visión empresarial renovada. Sólo unos meses después de haber comenzado a operar la empresa Fénix, Martín Esparza declaró que:

La negociación alcanzada con el Gobierno Federal [...], nos llevó a plantearnos nuevas rutas sindicales en el marco de la Reforma Energética, razón por la cual hemos acordado una innovadora asociación con la empresa portuguesa Mota Engil, firmando un nuevo contrato colectivo que asegura la permanencia y futuro de nuestra centenaria organización. Hoy con una renovada visión nacionalista y dentro de un inédito esquema laboral y empresarial... (Esparza, 2016, s/n).

En esta visión renovada del nacionalismo, pareciera incluirse una renovación de los preceptos democráticos de los estatutos del SME; ya que para garantizar la constitución de

³⁵ Hasta la fecha, se han celebrado tres CCT, el del periodo 2015-2017, 2017-2019 y 2019-2021. No obstante, sólo se ha tenido acceso al primer contrato, que se encuentra publicado en Internet.

la empresa Fénix y el nuevo CCT, en sus primeros años de vida, el SG del SME, Martín Esparza, propuso someter a consideración de la Asamblea Legislativa del sindicato, modificar los estatutos para permanecer en el cargo hasta el 14 de julio 2020, a pesar de que en el SME se puede elegir o reelegir al SG cada dos años; como es el caso del mismo Martín Esparza que desde el año 2005 ha permanecido en el cargo de SG. La Asamblea Legislativa aprobó la propuesta, a pesar de que la elección bienal formaba parte de la vida democrática del SME.

Al margen de este par de declaraciones, la dirigencia del SME ha mantenido su discurso habitual; es decir, el SG, Martín Esparza, ha mostrado su desacuerdo ante la privatización del sector energético y ha argumentado que la concertación que realizó con el Gobierno Federal y el sector empresarial, sólo es el primer paso para recuperar de forma íntegra la inserción laboral de toda la plantilla de sus agremiados, las conquistas laborales que obtuvieron hasta el CCT del año 2008 y la renacionalización de la industria eléctrica. En este sentido, la concertación también fue un medio para salvaguardar la integridad de la clase obrera electricista y su representación sindical; por lo que es necesario que la clase obrera electricista adopte las condiciones laborales que ha negociado la dirigencia sindical y el innovador esquema empresarial que ha adquirido el SME.

Al no ser los resultados esperados por los integrantes de la clase obrera electricista y al tener que someterse sus intereses a las políticas de retracción estatal y flexibilidad laboral, el SME ha tenido que adoptar dos posturas para evitar conflictos externos con el Gobierno Federal, e internos con sus agremiados. Por un lado, al tener que ampliar su rol de representante ahora también a patrón de sus agremiados, ha tenido que convencer a sus agremiados para que acepten los nuevos esquemas laborales que les han sido impuestos. Empero, por el otro lado, para no perder el apoyo de sus agremiados, continúa motivándolos para que mantengan aún la lucha de resistencia y recuperen su empleo los más de dieciséis mil trabajadores, así como sus conquistas laborales (Imagen 2).



Imagen 2: Propaganda del movimiento de resistencia

A pesar de que la diversidad de situaciones laborales que actualmente enfrenta la clase obrera electricista, como parte de las condiciones que aceptó el SME al realizar la concertación con el Gobierno Federal y la iniciativa privada, el argumento de la dirigencia sindical continúa siendo en contra de la retracción estatal y la participación de las empresas privadas. El SG del SME, Martín Esparza, ha refrendado en su discurso la histórica oposición por las políticas neoliberales que atentan en contra de los derechos de los trabajadores, a pesar de haber sido sometidas sus conquistas laborales a los nuevos esquemas del trabajo.

Sin embargo, el nuevo esquema de sociedad empresarial que ha emprendido el SME, ha generado controversia y descontento entre algunos de los extrabajadores que formaron parte del movimiento de resistencia y no aceptaron la liquidación, al considerar que se han vulnerado los preceptos democráticos de la organización. Desde que se firmó la sociedad con la empresa Mota Engil, algunos trabajadores han exigido que el SG del SME explique los motivos por los cuales veinticinco integrantes del Comité Central del sindicato se autonombraron socios fundadores, además de ser parte de los Comités de Administración y Vigilancia de la empresa Fénix, cuando la representación de los trabajadores en el comité de

la empresa Fénix debería de estar integrado por personas ajenas al Comité Central del SME. En este tenor, treinta extrabajadores que formaron parte del movimiento de resistencia, cuando se declaró extinta LyFC, ha realizado huelgas de hambre debido a que no se les emitieron los certificados como socios de la Cooperativa LF del Centro, al criticar el proceder de la dirigencia del SME.

En contraste, se encuentran las manifestaciones y plantones organizados por la dirigencia del SME y a los que han asistido gran parte de los agremiados; como fue el caso del plantón del año 2017, en el que se le exigió al Gobierno Federal el cumplimiento de los acuerdos de la concertación realizada, que son: la entrega de 190 millones de pesos como pago a 988 trabajadores afiliados al SME que aún faltan, la entrega de predios para la construcción de una planta de ciclo combinado en la empresa Fénix, así como de fábricas y talleres para iniciar las operaciones de la cooperativa, entre otras demandas.

En síntesis, a pesar de que el SME ha logrado mantener su independencia del sindicalismo oficial, desde su surgimiento hasta la fecha, los cambios estructurales que se han presentado en los modelos económicos, laborales y energéticos, desde la nacionalización de la industria eléctrica, hasta el retorno a la privatización, han propiciado que la respuesta del SME fluctúe entre la combatividad, las alianzas y a la concertación, minando sus preceptos democráticos y nacionalistas tanto en su acción sindical como en el discurso ideológico. De acuerdo con Bensusán "...la autonomía del SME le permite aprovechar sus recursos de poder para oponerse a todo aquello que —según su criterio— pueda ser visualizado como amenaza para los intereses de las dirigencias y de sus representados" (Bensusán, 2005, p. 547).

Con la adopción de las políticas neoliberales, desde principios de la década de 1980 en México, se ha presentado, cambios profundos en los esquemas laborales, que han transformó la relación de los sindicatos con el Estado, con los sectores empresariales y con sus propios agremiados, provocando que en los años siguientes surgiera el paradigma de la crisis de los sindicatos y representatividad sindical. No obstante, ya entrado el nuevo milenio y en años recientes, se ha hecho énfasis en que, más que una *crisis sindical*, se está viviendo la llamada *revitalización sindical*, la cual se ha caracterizado por la reestructuración de los sindicatos en lo que respecta a su organización, sus funciones y el tipo de relaciones que

entablan con las empresas, el Estado y sus agremiados. En esta nueva era sindical, se analiza la capacidad que aún tienen los sindicatos para movilizar a las clases trabajadoras, satisfacer sus demandas, garantizar la regularidad de la producción de las empresas y negociar con el Estado.

En este sentido, la revitalización del SME se ha llevado a cabo hacia afuera (con el contexto exterior), a partir de la estrategia prácticas que ha empleado la dirigencia sindical para solucionar el conflicto laboral y evitar tanto su extinción como la de la clase obrera electricista que representa, pero también hacia adentro de la misma organización, a partir de las estrategias discursivas que han empleado para que los dieciséis mil quinientos noventa y nueve agremiados se mantuvieran por casi seis años en el movimiento de resistencia y para que fuera aceptada la decisión de adoptar los esquemas laborales vigentes que ha impuesto el sector empresarial y que atentan contra sus conquistas laborales históricas. Por lo anterior, no solamente las estrategias prácticas y discursivas han influido en la situación laboral en la que se encuentra la clase obrera electricista, sino en la interpretación que han hecho de ella y si se ha reconfigurado la cosmovisión que tienen respecto al trabajo. Entonces, es en la experiencia laboral, tanto objetiva como subjetiva que están viviendo, donde se puede hallar su imaginario laboral y observar en qué medida este último se encuentra permeado por los discursos de la dirigencia del SME.

Motivos de la extinción de LyFC

Como ya se había expuesto, para poder justificar la extinción de LyFC, FCH recurrió a la situación financiera, operativa y productiva de la empresa, la cual estaban por debajo del estándar del resto del sector energético del país, de acuerdo a los indicadores internacionales a los que recurrió para evaluar la operación de la empresa. Si bien es cierto que LyFC formaba parte del esquema laboral y productivo arquetípico de las empresas paraestatales (registraba una baja productividad a costa de elevados costos de producción, una extensa plantilla laboral, salarios y pensiones significativamente mayores, la falta de innovación tecnológica y básica formación laboral), sería erróneo asumir la escueta explicación que ofreció en su momento FCH, en torno a los motivos que dieron origen a la extinción de LyFC.

Por el contrario, desde este horizonte de interpretación es necesario exponer los diferentes factores financieros y contractuales que condenaron a la empresa a la extinción, y que se encuentran engarzados con aspectos técnicos, administrativos y tecnológicos. De acuerdo con Luis Arturo Rivas, Benito Vargas y Adela Chávez (2013), para que LyFC hubiera tenido una eficiencia productiva y laboral, requería de la armonía entre una sana asignación presupuestaria, la implementación de innovación tecnología, la correcta organización administrativa y del trabajo, así como la asignación de materiales y redes de distribución.

Financieros: Cuando se puso en estado de liquidación a la CLFC en 1975, el gobierno le redujo a la empresa la capacidad de generación de energía eléctrica, por lo que no alcanzaba a cubrir la demanda de la zona centro del país a la que distribuía y vendía el servicio. Por ello, hasta la extinción de LyFC, la empresa tenía que comprarle la energía eléctrica a la CFE y venderla de acuerdo a las tarifas fijadas por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y la SENER; siendo el precio de compra a CFE mayor, al precio que tenía que venderla al público usuario. Lo anterior significaba que LyFC operaba con un histórico déficit financiero y que en realidad era una distribuidora y comercializadora de la energía que le vendía CFE. El informe de desincorporación mediante extinción del organismo descentralizado LyFC y el diagnóstico de la misma empresa, dio a conocer sólo un par de semanas después de la extinción de la compañía, que la principal razón por la que la empresa operaba con un déficit financiero, se debía a la compra de energía a CFE y el costo del combustible para su generación (Méndez, 2009).

Respecto a dichas tarifas, éstas contaban con un subsidio que se incluía dentro del presupuesto que el Gobierno Federal destinaba a LyFC.³⁶ Además de que dicho subsidio en ocasiones no se le entregaban de forma completa a LyFC (teniendo que cargar la empresa con dicha pérdida), eran las grandes empresas e industrias las que absorbía gran parte del presupuesto y se veían beneficiadas. Por mencionar un ejemplo, del total del presupuesto otorgado a LyFC en el año 2009, que fue alrededor de 41,945 millones de pesos, 25,595.90 millones fueron destinados para los subsidios. De ellos, 16, 862.33 millones se asignaron a poco más de 16 mil empresas; 6, 219.80 millones, fueron reservados al subsidio de los más

³⁶El presupuesto otorgado por el Gobierno Federal y los subsidios por el consumo de energía eléctrica, eran mayores para CFE que para LyFC, debido al número de usuarios de cada compañía.

de cinco millones de usuarios que se agrupaban en las tarifas domésticas; y el sobrante de capital correspondía al subsidio de pequeños comerciantes y el sector agrícola (Benites, 2017: 9).

Asimismo, se registran las pérdidas económicas y de energía por factores no técnicos. En primer lugar, se encuentran las famosas “Cuentas especiales” (llamada así por sus altos niveles de consumo), de grandes industrias, empresas, dependencias gubernamentales, universidades, bancos y municipios, entre otros, con altos niveles de consumo (Martínez, 2009) y con hasta ocho años de adeudo de antigüedad. A dichas cuentas especiales no se les suspendía el suministro de energía, debido a los sobornos a los mismos funcionarios o a las mismas cuadrillas de trabajadores que eran los encargados de interrumpir el flujo de energía eléctrica. En segundo lugar, también se encuentran los robos de energía eléctrica entre los usuarios de tarifas domésticas, que al igual que los grandes empresarios, realizaban sobornos para que no se les interrumpiera el suministro de energía.

Otro de los motivos, se refiere a la carga laboral de los directivos de la empresa, quienes tenían sueldos exorbitantes y excesivas prestaciones. Los altos mandos de la extinta LyFC, considerados setenta y un puestos de trabajo ubicados en la categoría de personal de confianza, tenían sueldos anuales cercanos o superiores a un millón 400 mil pesos. Además de que se les asignaba un automóvil, gastos de gasolina, de alimentación y un celular, contaban prestaciones como incentivos de desempeño del 66.7% de su salario base, prima de antigüedad de 20 días por cada año de servicio, jubilaciones a partir de los 11 años de prestación de servicio, gastos médicos en hospitales particulares, préstamos por casa habitación hasta por 900 mil pesos y aguinaldos superiores a los de los trabajadores del Gobierno Federal. Por sólo mencionar un ejemplo, el salario mensual de Jorge Gutiérrez Vera, último director de LyFC, ascendía a 145 mil 807 pesos. (Becerril, 2009).

Uno de los aspectos más críticos en este esquema laboral y prestaciones de los directivos, es que al tener el derecho algunos de ellos a jubilarse con once años de antigüedad o al ser removido de su cargo por cambios organizacionales, no se les daba continuidad a los proyectos y convenios de productividad, teniendo que invertir la empresa parte de su presupuesto en asesores que capacitaran a los nuevos directivos. De forma particular en el caso de aquellos que eran removidos, se les daba una indemnización económica.

Contractuales: Los CCT que se firmaron con LyFC hasta el año 2008, cargaban, simbólicamente, las luchas históricas del SME y, textualmente, la inflexibilidad de la organización sindical ante las políticas de modernización laboral e innovación tecnológica, ya que éstas últimas representaban el camino hacia la privatización del sector energético. Por ello, el CCT estaba clausulado de forma tal que no se pusiera en riesgo la fuente y estabilidad del trabajo, así como la toma de decisión del SME en la organización y producción laboral. Fue la rigidez del CCT, el excesivo volumen de la plantilla laboral, la dispensa de una verdadera medición de calidad y eficiencia laboral, y las cuantiosas prestaciones a trabajadores activos y jubilados, lo que provocó que la clase obrera fuera una carga laboral imposible de soportar a largo plazo.

Además del déficit financiero, uno de los primeros problemas que enfrentaba LyFC para incrementar la productividad, era la restricción que se encontraba en el CCT, para impedir la implementación de innovación tecnológica en sus procesos productivos de trabajo. Desde la creación de LyFC en el año de 1994, la empresa mostró un considerable aumento de su plantilla laboral hasta llegar el día de su extinción; comenzó a operar con treinta y cinco mil trescientos trabajadores, hasta llegar a cuarenta y cuatro mil quinientos cuatro trabajadores en el año 2009. En contraste con el incremento en la plantilla laboral, se reflejaba una pérdida en la productividad, pues la empresa disminuía año con año la venta de energía eléctrica por trabajador, pasando en el año 2003 de 797 *Mw*, a 732 *Mw* en 2008 (Rojas, 2013, p. 119).

El incremento de la plantilla laboral se debía a dos motivos. El primero de ellos fue porque en la Cláusula 37 del CCT, referente a los despidos y separación por reducción de personal, se estipulaba que no estaba permitido reducir la plantilla laboral, por implantación de maquinaria o nuevos procedimientos de trabajo. Incluso, en la Cláusula 32 del CCT, se establecía que cuando se suprimiera un puesto de trabajo, siempre y cuando la empresa y el sindicato lo encontraran justificado, la empresa estaba obligada a crear nuevos puestos de trabajo que sustituyeran a los suprimidos, con igual o mayor salario.³⁷ En este sentido, la

³⁷ Así como el SME era quien aprobaba que un candidato ingresara a laborar, también intervenía en los casos de despido. Cuando se determinaba el despido por causas justificadas y en acuerdo de ambas partes (LA empresa y el SME), las indemnizaciones eran superiores a lo establecido a la LFT. Lo anterior muestra, como lo expone Elizondo, casos de corrupción, de venta de plazas, redes de parientes y compadres leales a los dirigentes (Elizondo, 2013, p. 285).

falta de inversión e implementación de innovación tecnológica, propició que las operaciones de generación y distribución de energía eléctrica dependiera de deterioradas instalaciones, maquinarias y equipos que sólo sufría adaptaciones y reparaciones. Por lo que la empresa no podía cumplir con la creciente demanda de los usuarios, y el suministro del servicio era deficiente por los tiempos de interrupción del servicio, siendo las quejas de los usuarios una constante.

En segundo lugar, se debía a que en el CCT se restringía el hecho de que LyFC contratara a otras empresas para llevar a cabo procesos de trabajo que no eran centrales en el proceso operativo de la empresa. De acuerdo a Cláusula 17 del CCT, todo trabajador de LyFC tenían a su cargo, desde la generación y suministro de energía eléctrica hasta el mantenimiento de las instalaciones o equipo de trabajo. Del total de trabajadores activos en el año 2009, nueve mil cuarenta y cuatro trabajadores (veinte por ciento de la plantilla total), realizaban actividades no sustanciales en la paraestatal (Rojas, 2013, p. 115).

Tampoco fue viable apostar a la eficiencia productiva de los trabajadores y el mejoramiento de su calidad, por tres motivos. El primero, fue porque de acuerdo a la Cláusula 10, respecto a la materia de trabajo, todo trabajador de planta debería de tener a su cargo y una función específica, que les impedía realizar labores que estuvieran fuera de tiempo, espacio y su puesto de trabajo. Es decir, no se podía potencializar dentro del departamento de trabajo, la eficiencia productiva del trabajador. El segundo de ellos, se debió a que, al ser reducida la figura de los trabajadores de confianza, eran los trabajadores sindicalizados y con base laboral quienes llevaban a cabo ciertas actividades de inspección, vigilancia y fiscalización (Cláusula 97). Lo anterior propició que no hubiera una verdadera inspección y exigencia por mejorar la calidad de los procesos productivos de trabajo y el servicio al público usuario. Los trabajadores se encontraban en una zona de confort, ya que “sabían que era muy difícil que los despidieran por no hacer su trabajo, y tenían por ello un ingreso asegurado, así como servicios médicos y pensiones” (Elizondo, 2013, p. 269). El tercero, fue porque al contar la mayoría de los trabajadores con una instrucción escolar y laboral básica, eran pocos los que tenían aspiraciones por ascender en los puestos del escalafón, los cuales, a pesar de ser mejor remunerados, exigían tener mayores conocimientos y responsabilidades.

De forma paralela, no hay que perder de vista la bilateralidad que alcanzó el SME desde los primeros años de lucha sindical, para intervenir en la toma de decisión de los procesos productivos de trabajo. De acuerdo a la Cláusula 2, el SME tenía participación en las Comisiones mixtas permanentes de productividad, para revisar y realizar observaciones respecto a cualquiera propuesta realizada por LyFC que involucraban el proceso de modernización de la empresa. A pesar de que LyFC tenía la decisión final respecto a la toma de decisión en la empresa, las observaciones del SME cobraban un gran peso e influenciaban en la decisión final al grado de que en la empresa no se implementó innovación tecnológica desde su creación.

Ahora bien, respecto a los salarios de los trabajadores de LyFC, a pesar de que no recibían grandes incrementos en las revisiones contractuales, éstos eran mucho más altos que los de un obrero promedio en cualquier otra industria, además de que se compensaba con el considerable incremento de prestaciones. Por lo que no sólo se beneficiaban a los altos directivos y trabajadores de confianza de la empresa con alta prestaciones, sino que se hacían extensivas a la clase obrera electricista (trabajadores activos y jubilados), por medio del CCT. Algunas de las prestaciones que recibían los trabajadores era ayuda en renta, despensa, transporte, consumo de electricidad gratuito hasta 350 *kwh*, fondo de previsión, aguinaldo, compensación por antigüedad y prima vacacional, aportación para el fondo de ahorro, entre otras, las cuales ascendía aproximadamente al 216% del salario nominal del tabulador. Mientras que las cuotas del personal jubilado incrementaban a la misma proporción en que se aumentan los salarios de nómina de los trabajadores activos (Rojas, 2013, pp. 115-117). En casos específicos, dependiendo de su actividad laboral, en el salario diario se les depositaba bonificaciones, comisiones, ayuda de transporte, complemento por jornada, pago de gastos por viáticos, por mencionar. En su totalidad, el pasivo laboral ascendía a 240 mil millones de pesos, de los cuales 80 mil millones correspondían a los trabajadores en activo y 160 mil millones correspondía al personal jubilado.³⁸

Otra de las pérdidas económicas y de producción que tenía la empresa, era por los trabajadores que tenían un cargo de representación sindical, que podían ausentarse de forma temporal o permanente de su puesto en la empresa, para atender los asuntos sindicales,

³⁸ En contraste con el personal directivo y de confianza, quienes se podían jubilar a partir de los once años de servicio, los trabajadores sindicalizados tenían que cumplir treinta años de servicio, sin límite de edad.

percibiendo de forma íntegra su salario. Asimismo, resultaba para la empresa una pérdida el tiempo que los trabajadores ocupaban para cambiarse el uniforme, tomar sus alimentos y bañarse al final de la jornada laboral; ya que, a pesar de que dichos tiempos estaban determinados en la Cláusula 6 del CCT, estos eran rebasados por la mayoría de los trabajadores.

A pesar de que la clase obrera electricista percibía prestaciones superiores a las de la ley, tenía garantizado un trabajo de por vida y tenía la posibilidad de que sus familiares ingresaran a trabajar a la misma empresa, esto no contribuyó a un mejor rendimiento laboral de los trabajadores, ni eficiencia de la empresa. Por el contrario, cayeron en una zona de confort que los hacía ambicionar cada vez más con mejores condiciones laborales y salariales, pero no con una mejor calidad y productividad.

En síntesis y de acuerdo con Luis Arturo Rivas, Benito Vargas y Adela Chávez (2013), la lección para el SME y todos los sindicatos, es que al mismo tiempo que se lucha por los beneficios de sus agremiados, se debe de monitorear, de forma objetiva, aspectos como la inversión, la implementación de innovación tecnología, la expansión de la capacidad productiva y la eficiencia general, ya que esto determina la supervivencia de las empresas.

A lo largo de estas líneas se ha intentado exponer que la respuesta que ha adoptado la dirigencia del SME ante las políticas nacionales y privatizadoras del sector energético, ha fluctuado, según los criterios de esta organización sindical, entre la confortación, las alianzas y la concertación, en aras de defender, ante cualquier política de control estatal o neoliberal, aquellos referentes contractuales y laborales (que emanaron de la luchas sindicales y rigieron a la empresa pública nacionalizada), que permiten la preservación de la clase obrera electricista, de la misma organización sindical y los privilegios económicos, políticos y fiscales que ha acumulado la dirigencia sindical.

En lo que respecta al largo proceso de privatización del sector energético, era evidente que se generaran tensiones entre el Gobierno Federal y el SME no sólo por la viabilidad financiera, operativa y técnica de la empresa, sino por la participación del sindicato en la vida del sector energético, ya que los esquemas laborales, propios de la política neoliberal mexicana, exigían ampliar las relaciones corporativas con el sector empresarial y adoptar una nueva cultura laboral, las cuales no estaba dispuesto a aceptar el SME, ya que en la

concertación no sólo tendrían que subordinar sus intereses a los del Estado, sino a los de la iniciativa privada.

Lo único cierto fue que, ante la inflexibilidad del SME por adaptarse a los nuevos esquemas laborales y contractuales, el gobierno recurrió al déficit financiero de LyFC, al incumplimiento de los convenios de productividad y a la deficiente calidad del servicio, para extinguir a la paraestatal. Si bien fue FCH quien tomó la decisión, es necesario precisar que la inviabilidad de la empresa a largo plazo y su extinción, fueron responsabilidad tanto las políticas estatales como sindicales. Es decir, se debía al déficit financiero con el que comenzó a operar la empresa, al destino que se le daba al presupuesto que le designaba el Gobierno Federal (el cual en su mayoría era asignado a cubrir los subsidios), a la falta de innovación tecnológica (por la falta de presupuesto y el CCT), al costo de la extensa plantilla laboral y jubilados, a la pérdida de energía por factores técnicos y no técnicos, a la limitación para la generación de energía, y la fijación de tarifas de compra y venta que no beneficiaban a la empresa.

De forma particular, ante la insistencia de la dirigencia del SME por preservar intacto el CCT y continuar incrementando base laboral (para representar a una amplia y fuerte clase obrera electricista), no se percataron que estaban mermando la economía de la empresa. Lo anterior es comprensible si se considera que en la cosmovisión del SME el “derecho y la justicia del trabajador” estaba por encima de la rentabilidad de la empresa.

Sin embargo, a todo aquello a lo que se resistió la dirigencia del SME en el gobierno de EZPL, Vicente Fox y FCH (la privatización del sector energético y la flexibilidad de las relaciones laborales), y que los mantuvo seis años en resistencia y desempleo, después de haberse extinguido LyFC, es lo que han adoptado en la acción y en el discurso por medio de la concertación, en el gobierno de EPN. Sólo que, a diferencia del gobierno de CSG, donde la relación fue bilateral entre el Gobierno Federal y el sindicato, en el gobierno de EPN la negociación se dio entre el gobierno, el sindicato y empresariado, imponiéndose los intereses del socio capitalista mayoritario, que por supuesto no es el SME. Entonces, la dirigencia sindical, no sólo tiene la necesidad de legitimar la respuesta de concertación que tuvo respecto a la privatización de la empresa pública, sino que tiene la tarea de transmitir y hacer

que adopte la clase obrera electricista, la nueva cultura laboral que está impulsando, al ser representante y patrón de sus agremiados.

Capítulo III Orientaciones teórico-metodológicas

Para poder alcanzar el objetivo de esta pesquisa, que consiste en analizar la influencia que ejerce el discurso de los representantes del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), en torno a la privatización de la empresa pública, en la construcción de los imaginarios laborales de la clase obrera electricista, fue necesario descomponer dicho objetivo general y plantear una serie de objetivos particulares de las que se derivan sus propias preguntas de investigación. Estos objetivos y preguntas particulares se sitúan en tres diferentes niveles de investigación; a saber, en el primer nivel se ubica el análisis del discurso, en el segundo nivel se encuentran las representaciones sociales y en el tercer nivel se pueden identificar los imaginarios sociales, como se puede observar en el cuadro 3.

Objetivo general	Pregunta general	Niveles de investigación	Objetivos particulares	Preguntas particulares
Analizar la influencia que ejerce el discurso de los representantes del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), en torno a la privatización de la empresa pública, en la construcción de los imaginarios laborales de la clase obrera electricista	En qué medida los discursos de la dirigencia sindical, en torno a la privatización de la empresa pública, moldea los imaginarios laborales de la clase obrera electricista.	1 Análisis del discurso	1. Comprender el tipo de mensaje que construyen y transmiten los representantes del SME en torno a la privatización de la empresa pública	<ul style="list-style-type: none"> • Cuál es la perspectiva del SME respecto a la privatización de las empresas públicas. • Qué tipo de recursos y argumentos emplea la dirigencia del SME, para construir su discurso en torno a la privatización de las empresas pública.
		2 Representaciones sociales	2. Identificar las representaciones sociales del trabajo que construye la clase obrera electricista.	<ul style="list-style-type: none"> • Cómo perciben, significan y simbolizan el trabajo la clase obrera electricista.
		3 Imaginarios sociales	3. Identificar los imaginarios laborales que ha construido la clase obrera electricista. 3.1 Evaluar si han permeado dichos discursos de la dirigencia del SME, en torno a la privatización de la empresa pública, en sus imaginarios laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Cuál es el trasfondo cultural que subyace la forma perciben, significan y simbolizan el trabajo, la clase obrera electricista • Qué argumentos del discurso del dirigente del SME, en torno a la privatización de la empresa pública, han sido adoptados por sus agremiados. • Qué agremiados han adoptado los argumentos del discurso del dirigente del SME, en torno a la privatización de la empresa pública.

Cuadro 3: Objetivos y preguntas de investigación

En el primer nivel de investigación, fue necesario comprender el tipo de mensaje que construyen y transmiten los representantes del SME en torno a la privatización de la empresa pública; en este sentido se indagó cuál es la perspectiva del SME respecto a la privatización de las empresas públicas y qué tipo de recursos y argumentos emplea la dirigencia del SME, para construir su discurso en torno a la privatización de las empresas pública. El segundo nivel de investigación, se requirió identificar las representaciones sociales del trabajo que ha construido la clase obrera electricista; para ello se requirió conocer, cómo perciben, significan y simbolizan el trabajo la clase obrera electricista. Y en el tercer nivel de investigación, se requirió identificar los imaginarios laborales que ha construido la clase obrera electricista, y evaluar si han permeado dichos discursos de la dirigencia del SME, en torno a la privatización de la empresa pública, en sus imaginarios laborales: para ello se necesitó conocer cuál es el trasfondo cultural que subyace la forma perciben, significan y simbolizan el trabajo, la clase obrera electricista; qué argumentos del discurso del dirigente del SME, en torno a la privatización de la empresa pública, han sido adoptados por sus agremiados; y qué agremiados han adoptado los argumentos del discurso del dirigente del SME, en torno a la privatización de la empresa pública.

Para cumplir con cada uno de estos objetivos y responder cada una de las preguntas, se tomaron una serie de orientaciones teórico-metodológicas que se exponen a continuación, tanto en el horizonte analítico como en las decisiones metodológicas.

Horizonte analítico

Para lograr el objetivo planteado en esta investigación, desde este horizonte de interpretación, se parte de la premisa de que las representaciones sociales que hacen las personas de la realidad, son el medio por el que se puede llegar a descubrir los imaginarios sociales. Por lo que la pesquisa hasta aquí planteada, se vale de dos categorías que tienen diferentes niveles teórico-metodológicos de investigación que, si bien son diferentes, son complementarias entre sí; a saber: *los imaginarios y las representaciones sociales*. El diálogo que se teje entre estas categorías es porque ambas, desde su nivel de investigación, pretenden hacer inteligible la comprensión e interpretación de la realidad social. Mientras las representaciones sociales se ubican en la forma en que desde la cotidianidad las personas construyen su realidad, los imaginarios sociales se ubican en el campo de las ideaciones que posibilitan interpretar al mundo.

No es la pretensión de este capítulo exponer la diversidad de interpretaciones que se han desarrollado en torno a las representaciones e imaginarios sociales; sino de recuperar aquellos recursos teóricos que permitan aproximarnos a los procesos y elementos sobre los cuales se construyen los imaginarios laborales de la clase obrera electricista.³⁹ De ahí que se comienza con el análisis de las representaciones sociales y, posteriormente, los imaginarios laborales.

Representaciones sociales

El término representaciones sociales está inspirado en la noción representaciones colectivas, que fue acuñado y profundizado por Émile Durkheim desde una perspectiva sociológica, en textos como “Representaciones individuales y representaciones colectivas” en *Sociología y Filosofía* (2000), *Las formas elementales de la vida religiosa* (1995) y *La división del trabajo social* (2010), entre otros. No me detendré mucho en este antecedente, pero es necesario precisar que para Durkheim las representaciones colectivas se refieren a aquellas ideaciones respecto al mundo en el que viven los miembros de una sociedad, las cuales, al ser creadas y

³⁹ Estas categorías analíticas han sido problematizadas desde las ciencias sociales (por la sociología, psicología, antropología, filosofía, entre otras), a partir de diversas escuelas (la francesa, la española y la latinoamericana); y enfoques teóricos-metodológicos afines (Araya, 2002; Arruda y De Alba, 2007; Aliaga, 2012).

compartidas colectivamente en la interacción y comunicación cotidiana, expresan los lazos que los mantienen cohesionado (Durkheim, 1995). Las representaciones colectivas al ser hechos sociales, son también cosas externas, preexistentes e inmutables que se imponen a las conciencias individuales de las personas, por medio de la coerción que ejercen las instituciones y debido a que son interiorizadas por los miembros de los grupos. Según lo anterior, al ser la función de las representaciones sociales, mantener cohesionados a los integrantes de los grupos, las conciencias actúan y reacciona unas sobre otras al compartir las mismas formas de actuar y pensar la realidad, para mantener su perdurabilidad y reproducción. De acuerdo con Jorge Ramírez, Durkheim halló que la forma en que se objetivan las representaciones colectivas se produce por medio de un sistema de símbolos que fabrican sentimientos y lazos de pertenencia hacia una comunidad moral (Ramírez, 2007, p. 37-38). En este sentido, las representaciones colectivas no sólo reflejan la forma en que los miembros de los grupos actúan y piensan la realidad, sino la forma en que expresa los sentimientos, las emociones, las preocupaciones y las creencias, exteriorizadas en productos culturales y legales como: prácticas religiosas, normas morales, códigos jurídicos, corrientes de opinión, estilos de vida, así como rituales, mitos, leyendas, refranes y dichos populares (Girola, 2012, p. 377).

Sin embargo, al haber atribuido Durkheim el estudio de las representaciones individuales a la psicología y el de las representaciones colectivas a la sociología; al haber conferido a la conciencia colectiva, de forma exclusiva, la capacidad de ejercer coerción al individuo; y al haber desdibujado la heterogeneidad de representaciones que pueden existir dentro de una misma sociedad y que pueden entrar en tensión y/o reconstruirse; es que el psicólogo social Serge Moscovici proponer en su tesis doctoral *El psicoanálisis, su imagen y su público*, en 1961, una teoría alternativa respecto a las representaciones, pero ya no adjetivándolas como colectivas, sino como sociales, y explicada desde un punto de intersección entre lo psicológico y lo social.

Son varios los aspectos sobre los que se pueden definir qué son las representaciones sociales, cómo están integrados y cómo se expresan, desde la tradición de Moscovici y quienes han revisado-actualizado dicha propuesta. Para Moscovici la representación social no sólo es una representación de alguien respecto de algo, sino “un corpus organizado de conocimientos y de una de las actividades psíquicas por las que los individuos hacen

perceptible la realidad física y social, se integran en un grupo o en una relación cotidiana de intercambios, liberando los poderes de su imaginación” (Moscovici, 1979, pp. 17-18). En otras palabras, las representaciones sociales se refieren al conocimiento del sentido común que tienen las personas de la realidad (de las cosas), el cual se origina en los intercambios que tienen los actores sociales en la vida cotidiana. Al originarse las representaciones sociales en el espacio de experiencia (en los intercambios sociales), y al estar constituidas por contenidos informativo-cognitivos, ideológicos, normativos, por creencias, valores y actitudes, éstas producen formas de percibir e interpretar el mundo en el que viven, crear cosmovisiones, orientar la dirección de su acción y modelar su comportamiento, las cuales son legítimas debido a que son naturalizadas; es decir, son ubicadas en el campo de lo obvio y lo inherente a la realidad (Vergara, 2001a, p.40).

Las representaciones sociales se manifiestan, se objetivan, tanto en el lenguaje como en el comportamiento y en las construcciones simbólicas y significantes que se hace de dicha realidad. Existen cosas tangibles como objetos y personas, y cosas intangibles como acontecimientos e ideas (del amor, del trabajo, la amistad, el estudio, la maternidad, la masculinidad, etc.), que son percibidas, pensadas, conceptualizadas, significadas y simbolizadas en opiniones, dibujos, mapas mentales, discursos, imágenes, las cuales forman parte de mitos, leyendas, prejuicios y estereotipos (Girola, 2020, p. 109). A partir de un acervo común de conocimiento que es construido y compartido con los otros en los intercambios y la posición que ocupan los actores en la estructura social, crean una realidad y una relación con ellas. Para que estas cosas con o sin materialidad concreta, sean representadas, necesitan pasar por un proceso de objetivación y anclaje. Mientras la objetivación se refiere a hacer perceptible lo imperceptible; es decir, a materializar en experiencias concretas los conceptos abstractos, a partir de una selección de aquellas características del objeto que son socialmente relevantes; el anclaje permite engarzar esos conceptos abstractos a categorías de la sociedad que le otorgan un marco de referencia y los inviste de valores, normas, creencias, que los hace familiares y les da un sentido útil.

En este tenor, de acuerdo con Jean-Claude Abric, toda representación social se encuentra organizada alrededor de un núcleo central y estructurante que determina el elemento principal que da origen a la representación, los lazos que unen a los otros elementos de la representación (periféricos), la significación y simbolización que se le dan a las

representaciones sociales (Abric, 2001, p.20). Así, cuando los actores hacen referencia a los objetos sociales es porque hay una relación con ellos, se les observan, se les otorga un sentido, se crea una percepción, se les explican, se les clasifican, se les evalúan y se tienen una representación social de ese objeto; y son los significados y simbolizaciones que se le atribuyen a dichos objetos los que van a constituir la única realidad que existe para las personas y los sistemas de referencia que les permiten interpretar lo que les sucede (Araya, 2002, pp.11-17).

Por un lado, las representaciones sociales al ser visiones de la realidad y marcos de referencia compartidos, producen un sentido de cohesión, pertenencia e identidad entre los actores que integran de los colectivos sociales; pues la lectura e interpretación que se hace de la realidad se encuentra vinculada a la memoria, el lenguaje, los valores, las costumbres, las prácticas y las creencias que comparten; es decir, al bagaje cultural construido durante su historia. Pero, por el otro lado, dada la diversificación y complejidad de colectivos sociales que pueden integrar sociedades mucho más amplias y las diferencias que pueden existir entre los miembros de un mismo colectivo (al ser tanto producto como productores de sentido y ocupar diferentes posiciones dentro de su estructura social), propicia que exista una amplia heterogeneidad de representaciones sociales.

Siguiendo a Moscovici, dependiendo de la posición que ocupan los colectivos sociales y sus propios miembros en la estructura social, es la lectura que hacen de la realidad a partir de la cantidad y calidad de la información con la que cuentan. La información con la que cuentan los actores, hace que centren su interés en ciertos aspectos de la realidad e ignoren u omitan otros para interpretarla; lo cual posibilita que se generen experiencias de vida similares o diferentes y que reafirmen o cuestionen, por medio de su acción y prácticas discursivas, los sistemas de valores, nociones y prácticas propias de los grupos, y hacer que el mundo sea lo que se piensa y lo que debe de ser. Es por ello que hay una amplia pluralidad de representaciones sociales, las cuales pueden converger o divergir dependiendo de la lectura e interpretación que hacen de la realidad, de los objetos, de las ideas, de otros actores o colectivos sociales.

Moscovici distingue tres tipos de representaciones sociales las cuales se encuentran relacionadas entre sí, a partir de la posición que ocupan los actores en el mundo y el poder

que ejercen sobre otros. Las primeras son las representaciones hegemónicas, las cuales son compartidas por un grupo lo suficientemente amplio y estructurado, para ejercer coerción sobre los mismos integrantes del grupo y otros, y prevalecen implícitamente en toda práctica simbólica o afectiva. Las segundas son las representaciones emancipadas, que son aquellas que tienen cierto grado de autonomía, debido a que cada subgrupo crea sus propias interpretaciones y simbolizaciones, y las intercambian con otros. Finalmente, se encuentra las representaciones polémicas, que surgen en un contexto de conflicto, oposición y luchas entre grupos (Moscovici citado en Banchs, 1999, p. 5; Rodríguez, 2003, p.61). Cada uno de los colectivos sociales expresan sus aspiraciones, justifica moralmente y jurídicamente sus objetivos, concibe su pasado e imagina su futuro, por medio de sus representaciones (Philip, 2006, p. 97).

Las representaciones sociales no sólo están medidas por los procesos de interacciones entre los miembros de los colectivos y los mismos colectivos, también son producto de los sistemas de significados que los grupos hegemónicos han construido para establecer el orden social, orientan la acción y caracterizar las relaciones sociales que establecen. Por lo anterior, es necesario tener presente la naturaleza de las representaciones sociales como proceso (constituyentes) y como producto (constituidas) de la construcción de la realidad. De acuerdo con Ibáñez:

En tanto que pensamiento constituido, las representaciones sociales se transforman efectivamente en productos que intervienen en la vida social como estructuras preformadas a partir de las cuales se interpreta, por ejemplo, la realidad. Estos productos reflejan en su contenido sus propias condiciones de producción, y es así como nos informan sobre los rasgos de la sociedad en la que se han formado. En tanto que pensamiento constituyente, las representaciones sociales no sólo reflejan la realidad, sino que intervienen en su elaboración. [...] La representación social constituye en parte el objeto que representa. No es el reflejo interior, es decir, situado en la cabeza de los sujetos, de una realidad exterior, sino que es un factor constitutivo de la propia realidad (Ibáñez, 1988, p. 36).

Aun cuando las representaciones sociales constituidas contienen elementos relativamente estables que permiten su continuidad, son las representaciones constituyentes, lo que permite que se reconstruyan y no sean estáticas, surgiendo nuevas representaciones sociales en momentos de crisis y conflicto. De acuerdo con Jodelet, “el cambio cultura puede incidir sobre los modelos de pensamiento y de conducta que modifican de manera profunda las experiencias por medio de las representaciones” (Jodelet, 1984, p. 491).

Entonces, se pretende arrojar luz, en primer lugar, sobre las formas en que perciben, significan y simbolizan el trabajo los agremiados del SME de la División Necaxa., a partir de su experiencia laboral, la cual involucra: su trayectoria en la empresa pública LyFC y su situación laboral actual (2018-2020), de desempleo o empleo en diferentes empresas privadas; los intercambios con los actores involucrados (compañeros de trabajo, dirigentes sindicales, familiares que laboraron en la empresa); el contexto cultural de una historia de más de cien años de tradicional laboral; el contexto de transformación laboral en el que se encuentran envueltos; y la posición social que ocupan en la estructura social. En segundo lugar, aquellos elementos centrales sobre los que se estructuran las representaciones sociales y que aún mantienen cohesionada a la clase obrera electricista. Y, en tercer lugar, se pretende visualizar si las representaciones sociales que han hecho del trabajo han permanecido a lo largo de su historia laboral o si se han reconstruido (generando tensiones y/o sincretismos) al transitar de una experiencia laboral caracterizada por la regulación y protección laboral, a situaciones laborales diferentes caracterizadas por la precariedad y flexibilidad laboral.

Imaginarios sociales

Al igual que la categoría representaciones sociales, los imaginarios sociales ha sido objeto de estudio no sólo para dar cuenta de la capacidad creativa del ser humano y de las condiciones sociales en las que se desarrollan, sino para elucidar una amplia variedad de fenómenos sociales. De acuerdo con Girola, la noción imaginarios sociales ha estado planteada de forma implícita dentro del pensamiento sociológico (como es el caso de Emile Durkheim, al referirse a “la parte no contractual de los contratos”; Max Weber al hablar del “espíritu del capitalismo” y Alfred Schütz al referirse al “acervo de conocimiento a mano”), al incluir dentro del análisis de lo social el ámbito simbólico, como una construcción de la misma dimensión, pero con un alto nivel de generalidad que agrupa las ideales, los valores, las imágenes del mundo, las utopías, las convenciones y las expectativas sociales, que sirve a sus usuarios como esquemas o marcos de referencia para ubicar y comprender las situaciones en las que viven (Girola, 2012, pp. 385-387). No obstante, fue Cornelius Castoriadis, quien acuñó el término *imaginario social*.

Para abordar dicha categoría y al ser la base empírica de la presente investigación una clase obrera, es pertinente abordar, en primer lugar y de forma sucinta, cuando Castoriadis

abandona el marxismo (1946 a 1967), para desarrollar, en segundo lugar, la piedra angular de su pensamiento (1968-1997), cuando plantea la creación imaginaria de la realidad como una construcción humana, tanto mental como social, que permite dar cuenta de aquello que mantiene unida a la sociedad y aquello que impulsa a crear sociedades diferentes y nuevas (Castoriadis, 1994, p. 66).

Después de ser Castoriadis un revolucionario marxista, militante del Partido Comunista Griego y del Partido Comunista Internacional, decidió romper con el marxismo, al considerar que en dicha doctrina existía una brecha entre la teoría y la praxis, que no permitía llevar a la clase obrera a su emancipación (Pedrol, 2003, p. 6). De la misma forma, rompió con el trotskismo al considerar que la Unión Soviética no era un Estado obrero degenerado, como había dicho Trotsky, sino una variante del capitalismo de Estado, burocrático y totalitario, que ejercía el poder sobre los medios de producción y el proletariado. Por dichas razones, fue que en 1948 fundó la agrupación política *Socialismo o barbarie* (que dio origen a la revista del mismo nombre), la cual se disolvió entre 1966 y 1967, al haberse negado Castoriadis a ser “la cabeza pensante con un séquito de ejecutantes, justo lo que había venido criticando de Stalin y el burocratismo de los movimientos sindicales” (Pérez, 2016, p. s/n)

A pesar de ello, Castoriadis impulsó un movimiento obrero estrictamente revolucionario que pretendía crear una sociedad capaz de crear y transformar de manera consciente sus propias leyes e instituciones. Para ello, se necesitaban individuos autónomos que cuestionaran de manera reflexiva sus instituciones. No es la intención describir la historia de dicho movimiento, sino tener presente la esencia que guaría este movimiento y el resto de su pensamiento; a saber: la *autonomía* como capacidad del ser humano para transformar su realidad. La autonomía del ser humano al dependen de su capacidad de reflexividad y creatividad; es decir, de evaluar y criticar sus propios pensamientos e ideas, para transformar su realidad. Sin embargo, ese tipo de individuos autónomos sólo se constituyen en sociedad; es decir, en la praxis, en ese hacer en el cual al otro se le considera y se le enseña a ser agente esencial del desarrollo de su propia autonomía (Castoriadis, 2013, pp. 120-121).⁴⁰ Es por ello que para Castoriadis lo social constituye al individuo en la praxis, pero no lo determina,

⁴⁰ Castoriadis se opuso a cualquier tipo de determinismo social o pensamiento heredado, que anulara el proyecto de autonomía individual y colectiva, en medio de la heteronomía.

debido a que la psique humana se caracteriza por la autonomía de la imaginación, por una imaginación radical, que es capaz de formular lo que no está allí (Castoriadis, 1996).

Sobre estos aspectos (autonomía, imaginación radical y praxis) es donde se engarza el segundo momento de su pensamiento, desarrollado en su obra *La Institución Imaginaria de la Sociedad*, en 1975. Desentrañando el concepto imaginario social, para Castoriadis lo imaginario no se refiere a una imagen o un reflejo fiel y estático de algo (una cosa, una idea, una persona o acontecimiento), sino a una creación incesante e indeterminada de figuras, formas e imágenes, de lo que los actores llaman realidad, las cuales son mediadas por una dimensión social, histórica y psíquica (Castoriadis, 2013). En tanto lo social, se refiere a que dichas creaciones incesantes no son una mera construcción psíquica e individual, sino una construcción que se pone en juego en la praxis (en los intercambios con los otros y a partir de los procesos de comunicativos) proveyendo a la psique de significaciones, normas, valores, afectos y significaciones. A grandes rasgos se puede definir a los imaginarios sociales como una construcción simbólica que pretende dar cuenta de la forma en que los actores construyen, interpretan y dan sentido a su realidad de manera continua e inacabada, en determinados momentos históricos (espacio-temporales); manifestándose en el hacer y decir social.⁴¹

Los imaginarios sociales se determinan por un *magma* (una concepción de fondo, un *background*, o supuestos culturales-epocales de trasfondo),⁴² que mantiene cohesionada a la sociedad, al compartir un mundo de significaciones de la realidad, y que posibilita construir sistemas de organizaciones. El magma, es la concepción de fondo que subyace la forma en que los actores, desde la posición social que ocupan en el mundo, imaginan su existencia a partir de imágenes, historias y leyendas, así como las ideaciones que crean con respecto a lo deseable, las expectativas, las creencias, el deber ser social, y que da sentido a la práctica. En palabras de Erreguerena:

⁴¹ A pesar de que Castoriadis empleó el término imaginario social (en singular), se hará referencia al término imaginarios sociales (en plural), para dar cuenta del amplio espectro de imaginarios que existen.

⁴² Este último término es acuñado por Lidia Girola (2012).

El magma da unidad, cuerpo y orden a lo que parece fragmentado y caótico. Por nombrar algunas: la religión, el dinero, los mitos, los héroes, los dioses, el capitalismo, la modernidad, la nación, el partido, la democracia; y también el papel que debemos desempeñar: hombre, mujer, madre, hijo, hermano, hermana, alumno o profesor, etcétera. Es un tipo de organización que contiene conjuntos, pero no es reducible a ellos, el todo es mucho más que las partes (Erreguerena, 2002, pp. 41-42.)

Al ser los imaginarios sociales una creación simbólica en constante reconstrucción por parte de los actores, debido a su capacidad autónoma, reflexiva y creativa, éstos también permiten reconstruir y recrear a las sociedades establecidas. La capacidad de creación constante de los actores sociales, es lo que explica la multiplicidad de colectivos sociales que existen, la manera en que cada una de ellas se recrea, la forma en que construyen e interpretan el mundo, así como los motivos por los que se enfrentan entre ellos y se revelan ante las instituciones. Así, los imaginarios sociales permiten saber a los actores quiénes son (al conectarlos con su pasado, dan sentido su acción en el presente y los proyecta en el futuro), y el rol que deben de desempeñar en la sociedad en cada momento y cada espacio. En este sentido, los imaginarios sociales están relacionados “con estereotipos, utopías o ideales, y en esa medida, dan sentido al futuro, porque pueden plantear metas o fines, modelos de sociedad o de comportamiento deseables, por los que vale la pena luchar y que podrían lograrse en un tiempo por venir” (Girola, 2012, p. 92). Por ello, como asegura Lindón, el imaginario en muchas otras puede evocar objetos, sujetos, lugares o situaciones que están ausentes por diversas razones: ya sea porque nunca estuvieron presentes, o bien porque estuvieron presentes anteriormente y luego dejaron de estarlo (Lindón, 2008, pp. 43-44).

Castoriadis distinguir entre imaginarios sociales instituidos e instituyentes, e imaginarios sociales centrales y periféricos. En el primer caso, el imaginario instituido se refiere a las instituciones (constructoras y construidas por el imaginario), encargadas de crear un mundo dotado de sentido y mantener cohesionada a la sociedad para mantener su continuidad, por medio de normas, valores, tradiciones, costumbres, memorias que se interiorizan en el actor. En tanto, el imaginario instituyente o radical, es aquel que posibilita a los actores construir o reconstruir imaginarios diferentes a los que se han instituido, creando nuevos marcos de significación e identitarios; es decir, nuevas formas de ver, pensar e interpretar la realidad. Los seres humanos no son sujetos pasivos, receptores y reproductores de lo instituido, sino actores sociales con capacidad interpretativa, creativa y reestructora que le permite transformar a la sociedad; por lo que las sociedades son creaciones de sí

mismas. Entonces, los imaginarios sociales operan, por un lado, en el mantenimiento del orden social y, por el otro lado, en la construcción de un espíritu crítico para transformar en la praxis el orden social establecido.

En el segundo caso, cada colectivo social dispone de un elemento de significación central sobre los que construyen sus imaginarios sociales y le da sentido a la realidad; es en el imaginario radical donde los actores, con su capacidad creadora, dan formas y significación al mundo. Y al ser los imaginarios centrales constructos sociales, éstos se encuentran investidos de nuevas significaciones periféricas o secundarias, que acaban de dar forma y significación al imaginario social.

Así como es necesario reconocer la existencia de múltiples sociedades, con sus propios imaginarios instituidos e instituyentes imaginarios centrales y periféricos, también es necesario reconocer que existen imaginarios dominantes y dominados, los cuales pueden ser legitimados o no por otros colectivos sociales. De acuerdo con Andrea Aravena y Manuel Antonio Baeza, los imaginarios dominantes son aquellas visiones del mundo que se han impuesto sobre las sociedades y han sido aplicados en una lógica de naturalización por ciertos sectores sociales hegemónicos; relegando a la periferia el mundo de significaciones de los grupos alternos que también existen en la sociedad; es decir, los imaginarios dominados que son propios de los grupos subordinados pero no por ello inexistentes, que son la contraposición a la cultura dominante (Aravena y Baeza, 2017, p. 14).

La relación dicotómica entre imaginarios dominantes y dominados, arroja luz sobre lo simbólico como un espacio de pugna en el que ciertos grupos con poder pretenden imponer su mundo de significaciones sobre otros y mantener la condición de privilegios que les otorga su posición (Baeza, 2000, p. 29). Si bien existe una tendencia que apunta a la imposición del mundo de significaciones por parte de unos grupos hegemónicos, también son los grupos subordinados los que pugnan por institucionalizar sus visiones del mundo por diversos mecanismos; pues su condición de sometimiento no es determinante, debido a la capacidad reflexiva, creativa y autónoma de los actores sociales.

Para indagar cómo se institucionalizan los imaginarios instituyentes, es de gran valía la propuesta de Charles Taylor. Los imaginarios instituyentes surgen como una suerte de teorías construidas por pequeños grupos de personas, que comienzan infiltrarse en el

imaginario social de otros colectivos sociales. En el momento en que los actores sociales adoptan las nuevas prácticas, ya sea por imposición o consenso en un principio, y comienzan a dar sentido a su mundo después, al grado de naturalizarse y no ser cuestionadas, es cuando el imaginario social de estos grupos se ha transformado en uno nuevo. Si estas teorías son adoptadas y compartidas por un amplio grupo de personas o por la mayoría de la sociedad, se convierten en imaginarios instituidos y dominantes, pero si sólo son adoptados por las minorías, se quedan sólo como imaginarios instituyentes y dominados. Sin embargo, la transformación de los imaginarios sociales no es un proceso lineal ni puro. El sentido que adquieren las nuevas prácticas y las concepciones de fondo que las subyacen, se van matizando al entrar en contacto con prácticas y concepciones de fondo preexistentes; lo cual puede provocar tensiones o sincretismos que dan origen a imaginarios sociales que se construyen a partir de los viejos y nuevos imaginarios. Asimismo, en este proceso de transformación de las prácticas y concepciones de fondo, los grupos que tratan de imponer sus teorías emplean a grupos intermediarios que tienen relación con los grupos subordinados para filtrarlas e imponerlas (Taylor, 2006, pp. 37-45).

Este planteamiento permite interpretar que cualquier grupo que pretendan infiltrar sus teorías de arriba hacia abajo (de las élites al conjunto de la sociedad), o de abajo hacia arriba (de las minorías al conjunto de la sociedad), puede valerse de grupos como los medios de comunicación, organizaciones religiosas, educativas, sindicales, por mencionar algunas, quienes fungirán como mediadores con el propósito de difundir y legitimar, tanto las prácticas como las concepciones de fondo, hasta que lleguen a ser instituidas.

Recapitulando, los imaginarios sociales no son las representaciones sociales; De acuerdo con Pintos (2005) y Girola (2012), mientras las representaciones sociales son representación de algo concreto y de menor grado de abstracción, los imaginarios sociales son esquemas de representación socialmente construidos con mayor nivel de abstracción. Sin embargo, ambas nociones que se encuentran estrechamente interconectadas, porque, como argumenta Martha de Alba, las representaciones sociales están ancladas en los micro universos sociales formados por los grupos de pertenencia de los actores sociales, pero al pertenecer estos grupos a entidades culturales más amplias como la nación, los grupos étnicos o una época, estas últimas hacen referencia a los imaginarios sociales. (de Alba, 2012, p. 266).

Imaginarios del trabajo

Entonces, al ser el trabajo una construcción sociohistórica que cumple un rol central en la vida de las personas, se debe de considerar que:

1. Las cargas simbólicas que tiene la noción de trabajo son producto de un complejo entramado económico, político, social y cultural que tiene lugar en una época y espacio determinado; de los intercambios que se producen entre los trabajadores y con otros actantes (empresarios u organizaciones sindicales); de su capacidad de agencia y de la posición sociolaboral que ocupan; las cuales lleva de fondo una construcción mental de las visiones y actitudes que mantienen respecto al mundo.
2. La transformación que ha sufrido a lo largo de la historia el trabajo, es producto de la imposición de ciertas visiones del mundo sobre otras (hegemónicas), las cuales han tenido repercusiones en la concepción y percepción que los otros grupos ha construido de éste, produciendo la llamada “lucha de clases”. En este tenor, aun cuando el trabajo se ha reconstruido a lo largo de la historia objetiva, lo anterior no implica que aquellos elementos pasados por los cuales se constituyó, sean desechados de forma total ante un cambio de paradigma; por el contrario, se llegan a filtrar viejos elementos que pueden generar tensiones o sincretismos.
3. El trabajo es una institución social que ha dado lugar a una profunda pluralidad de mundos del trabajo que son valorados no sólo a partir de la posición que ejercen los trabajadores en la estructura sociolaboral, sino a partir de la función materiales e inmateriales que se le otorga (proveer un ingreso monetario y creador de condiciones materiales de vida, creadores de identidades, de estructuras temporales, de expectativas, de un estatus social, etc.); así como del tipo de la normatividad o ausencia de ella, que fija las relaciones laborales que se entabla; a saber: el tipo de contratación (con prestaciones u honorarios), la temporalidad (tiempo u obra determinado e indeterminado), el nivel de calificación y tareas realizadas (calificado, semicalificado, poco calificado, no calificado y riesgoso), el tipo de formalidad (formal e informal), el estatus legal del trabajo (formal e informal), el estatus del trabajador (asalariado, independiente y no asalariado) a partir del modelo productivo (taylorismo, fordismo y flexible), y las formas de precariedad laboral (trabajo decente o precario).

4. Las valoraciones laborales también tienen una carga afectiva y emocional que se construyen con las empresas, las organizaciones de representación sindical, los procesos productivos y la maquinaria y/o herramienta laboral.
5. Así como los imaginarios laborales pueden ser compartidos entre los miembros de una clase trabajadora, también existe la posibilidad de que los trabajadores de una misma empresa, al proceder de contextos socioeconómicos diverso y de tener condiciones laborales diferentes, puedan construir imaginarios laborales distintos. Lo anterior indica que, al haber una amplia diversidad de sectores laborales, sus imaginarios laborales pueden coincidir al compartir su condición de grupos dominantes o dominados; o bien, contraponerse.
6. Al conectar los imaginarios sociales con el pasado y el futuro, existe la posibilidad de que sus imaginarios laborales de cualquier trabajador o colectivo laboral, sea una mera expectativa por cumplir sin haber estado presentes nunca, o que hayan estado presentes con anterioridad y luego dejaron de estarlo. Lo anterior dependerá de la solidez simbólica del imaginario.
7. Finalmente, al coadyuvar los grupos intermediarios para instituir un imaginario laboral y, en consecuencia, incidir para que un imaginario laboral instituido deje de serlo; sugiere que estos grupos que intervienen en la institución de los imaginarios, comparten dicho imaginario o se les ha impuesto al igual que a los grupos dominados. Por lo que se ponen en juego los intereses de los grupos dominantes, intermediarios y dominados.

A manera de ejemplo, se puede exponer, de manera sucinta, el trasfondo que subyace la idea moderna del trabajo construido con base en los valores de la clase burguesa, y cómo ésta idea se ha ido transformando. Asimismo, se puede observar cómo el proletariado construye un imaginario alternativo respecto al trabajo, que se contrapone al construido por la burguesía.

La noción moderna del trabajo

En las primeras sociedades primitivas dedicadas a la cacería, pesca y recolección, no existía la noción ni estructura mental respecto al trabajo que actualmente se tiene, ya que las actividades que se realizaban tenían un carácter meramente instrumental destinado hacia la sobrevivencia, y no tenían el soporte social que actualmente tienen las actividades en la vida del ser humano; es decir, no existía el interés por la acumulación de la riqueza, ni la producción de excedentes, así como tampoco la distinción entre las actividades productivas o no productivas. La noción del trabajo comenzó a adquirir un rol central en la vida de las personas, cuando comenzó a ser parte del desarrollo de las estructuras y relaciones sociales preindustriales; en estos momentos históricos, el trabajo fue valorado por las élites sociales como una tarea indigna que le correspondía realizar a las personas sometidas; y por el cristianismo, al imprimirle un significado denigrante y castigo divino (Rodríguez, 2005, p.45).

La emergencia de una nueva estructura mental y de actitud con respecto al trabajo fue un proceso gradual, tuvo su origen en el proyecto ético, político y filosófico de modernidad, cuando se produjo un complejo entramado de transformaciones en la Europa Occidental que comenzaron en el siglo XVI, con el ascenso progresivo de la burguesía, el Estado Moderno, la Reforma Protestante, la nueva ciencia y la filosofía cartesiana. (Durán 2006). Este proyecto y cosmovisión (producto de la sociedad), consistía en construir, por un lado, un orden basado en los principios de igualdad y libertad entre los individuos para lograr una sociedad donde dichos individuos fueran más felices y tuvieran mayores beneficios públicos de justicia; y, por el otro lado, una sociedad basada en una lógica racionalista que siguiera procesos de especialización, cálculo, reflexividad, eficacia, relación medios-fines, diversificación y diferenciación de los espacios sociales (guiados por su propia lógica, identidad y criterios de validez), que se interconectan entre sí. Por ello, era indispensable que las acciones de los actores sociales, siguieran la demanda de los ideales normativos.

En este contexto, surge una nueva idea e ideal del trabajo en clave positiva (por lo que debe de ser y la función que debe de desempeñar), producido en su origen por una élite burguesa y que de alguna manera se extendió y se hizo un pensamiento común. El trabajo fue considerada la principal actividad humana, tanto pública como privada, y el instrumento

imprescindible para alcanzar, en primer lugar, el engrandecimiento de los Estados Nación (el cual suministraría a la población los recursos indispensables para cubrir sus necesidades), y, más tarde, para contribuir al desarrollo de la economía de mercado. El trabajo dejó de ser, en el terreno objetivo y simbólico, una actividad denigrante realizada por los grupos inferiores, y comenzó a ser estimado por el esfuerzo de sus tareas en beneficio de la sociedad y la felicidad de la humanidad. El trabajador comenzó a ser indispensable en el proceso productivo, en el incremento de la producción de bienes y el incremento de la riqueza de las naciones.

A partir de entonces y con la llegada de la Revolución Industrial, el trabajo comenzó a figurar en las sociedades occidentales como el “motor de la nueva sociedad industrial capitalista” (Rodríguez, 2005, p. 45), en la que emerge en su máxima expresión la clase burguesa como los dueños de los medios de producción; la clase proletaria, como la dueña de la fuerza de trabajo; el trabajo asalariado y el mercado tanto de bienes como de trabajo. Al ser el trabajo humano una actividad asalariada que implica la transformación de objetos de la naturaleza y el desgaste físico del ser humano, éste comenzó a ser considerado como una mercancía más, a la que se le asignó un valor. La adopción de esta noción del trabajo por la sociedad, también fue producto del eco que hicieron pensadores como Adam Smith y David Ricardo, quienes, a pesar de ciertas discrepancias en sus postulados respecto a la variación del valor del trabajo; destacaron el rol que representaba el trabajo al ser por sí mismo un valor en sí y el origen de la riqueza de las naciones, a partir de la llamada economía de mercado.⁴³ O bien, como Saint Simón. para quien la industria es la única fuente de riqueza y prosperidad de las sociedades, por lo que el trabajo del hombre es imprescindible para el desarrollo de la industria.

Mientras esta noción hegemónica y dominante del trabajo fue instituida, en oposición, para la incipiente clase obrera el trabajo asalariado significó su explotación y el origen de la nueva riqueza y poder, pero de la burguesía. El sabotaje por parte de los trabajadores en contra de la burguesía fue, en primer lugar, una muestra de la resistencia para adaptarse a su nuevo estatus y roles, pues consideraban que al transitar de la producción artesanal

⁴³ Smith tiene presente el carácter contradictorio de capitalismo y reconoce que, así como el trabajo es fundamental para la riqueza de las naciones, para el obrero el trabajo representa un sacrificio al tener que ceder parte de su bienestar y libertad (Marx, 1972, pp. 18-19).

(independencia económica, a pequeña escala, saberes aprendidos generacionalmente, herramientas rudimentarias y en el espacio doméstico), a la producción industrial (asalariado, producción en serie, nuevos saberes, maquinaria y centros de trabajo); serían desplazados. Sin embargo, cuando reconocieron que entre los obreros compartían las mismas condiciones de desventaja y explotación laboral (a pesar de tener experiencias laborales particulares); cuando se dieron cuenta de su capacidad de organización para luchar (aún incipiente); cuando se apropiaron de los conocimientos del proceso productivo de trabajo y lograron cierta autonomía para dirigir y controlar los tiempos asignados para su realización; y cuando adoptaron ciertas formas de vida en común (vivir en barrios en torno a los grandes centros de producción, las pautas de consumo y actividad), fue cuando comenzaron a asumirse como clase obrera y el trabajo fue el elemento fundamental por el que configuraron su identidad social. Por lo que el objetivo de sus luchas ya no fue en contra de la innovación tecnológica, sino de reorientar el orden social impuesto, que producía las condiciones de explotación laboral. Comenzaron a construir una idea alternativa de cómo debería ser el trabajo para mejorar sus condiciones laborales y de vida. A partir de ese momento “...el burgués es considerado su enemigo” (Engels, 1976, p. 297).

La continua innovación tecnológica y expansión desde finales del siglo XIX y principios del siglo XX, propició nuevas formas de organización científica de la producción como el taylorismo y fordismo, para recuperar al empresario el control sobre el conocimiento y el proceso productivo, y así reducir la rebeldía de los trabajadores, hacer más eficientes las jornadas laborales, incrementar la producción y tener acceso a los mercados de grandes masas. A pesar de las diferencias técnicas entre el taylorismo y fordismo, respecto a la organización científica de la producción y salariales, ambos pretendían erradicar la resistencia a la hiperracionalización del trabajo industrial (expresada en oleadas huelguistas), cambiando la mentalidad de los obreros profesionales para convertirlos en un obrero-masa descalificado, mediante la realización de tareas vacías y repetitivas. Para contrarrestar las expresiones de inconformidad laboral, el fordismo aplicó políticas de incremento salarial que a la larga fue una inversión, ya que además de obtener la paz laboral y social, logró un mercado más amplio para la producción (Quiroz, 2010). Sin embargo, la homogenización del obrero descalificado facilitó su constitución como clase, logrando un nivel de resistencia política demostrada a lo largo de los años veinte (Farfán, 1988 citado en Jaua, 1997, p. 7).

En este sentido, el Estado de Bienestar de mediados del siglo XX, no sólo surge para reactivar la economía y restituir la capacidad de consumo después de la crisis del 29, sino para disipar los conflictos entre capital y obrero, para garantizar la continuidad del proceso productivo y para contrarrestar la autonomía política de la clase obrera, mediante la institucionalización del sindicato, la negociación colectiva y políticas que garantizaran la contratación colectiva. Es decir, la normatividad laboral del Estado de Bienestar, representó por primera vez la conquista de sus luchas obreras y la institucionalización de su imaginario laboral.

El debilitamiento del modelo fordista a finales de la década de los años sesenta y la crisis del Estado de Bienestar, produjo un nuevo régimen de acumulación a partir de políticas neoliberales basadas en la economía de libre mercado, la competitividad internacional, el incremento la productividad y la reducción de costos. Para ello fue necesario erosionar tanto la legislación laboral, característica del Estado de Bienestar, como el modelo laboral fordista, e institucionalizar un nuevo modelo laboral flexible, que se caracterizara por la ausencia de relaciones de dependencia y estabilidad laboral, y la reducción legal de los derechos de los trabajadores.

De acuerdo con Jaua, la noción del trabajo que está detrás del modelo neoliberal, estriba en construir relaciones laborales a partir de sujetos iguales y libres, que aceptan las condiciones de trabajo que más les favorezcan de acuerdo a la oferta del mercado laboral. Asume que la mejor protección del trabajador no es a partir de un contrato colectivo o por medio de la representación sindical, sino a partir de la autotutela; pues nadie mejor que el trabajador para representar sus propios intereses y ejercer libremente su capacidad y el derecho a elegir. Además de que la flexibilidad laboral que ofrecen las empresas atiende las necesidades de la actual clase trabajadora; la cual, debido a su composición, a su amplia heterogeneidad, requiere jornadas y contrataciones flexibles, en contraste a las estrictas estructuras laborales tradicionales (Bronstein citado en Jaua, 1997p. 28).

En síntesis, para el imaginario empresarial, no es necesaria la participación de los sindicatos, la negociación y mucho menos las expresiones de huelgas, ya que cada individuo al representar sus propios intereses, elige lo que es mejor para él, de acuerdo a la oferta del mercado laboral. Asimismo, la negociación colectiva no es viable ya que ha sido desvirtuada

por intereses sociopolítica y promueve un desequilibrio entre la productividad del trabajo y la remuneración justa; es decir, si se paga más de lo que los niveles de productividad indican, se está beneficiando a los improductivos (Piñera, 1991 citado en Jaua, 1997p. 21).

A pesar de que se han instituido estas políticas de flexibilidad laboral y en el discurso se intenta legitimar la libertad de los contratos, la gran mayoría de los trabajadores se encuentran obligados a adoptar las condiciones laborales que se han impuesto. Sin embargo, el imaginario laboral de las clases obreras aún se encuentra anclado a la representación sindical, negociación y contratación colectiva, producto de las luchas y conquistas obreras del siglo XIX, que fueron instituidas en el Estado de Bienestar; y que les garantizaban una estabilidad y seguridad económica-laboral, así como una mejora sustancial en sus condiciones de vida. Es por ello que el modelo laboral fordista ha sido considerado la principal referencia laboral para las clases obreras.

Por supuesto, desde que se abandonaron los principios que vieron nacer esta noción moderna del trabajo y emergieron los efectos no deseados de la modernidad, se comenzó a cuestionar la legitimidad del proceso de redefinición social del trabajo, por parte de pensadores que atestiguaron e hicieron eco de las transformaciones laborales y la posición de desventaja de los trabajadores. Sólo por mencionar, se puede recuperar el caso de Auguste Comte quien, a pesar de ver, en un principio, la división del trabajo como parte de la solidaridad social en la que dependían los individuos unos de otros en el proceso productivo de trabajo, más tarde expuso las desventajas de la excesiva especialización del trabajo. Lo mismo hizo Émile Durkheim, quienes criticó y atribuyó la enajenación del trabajo y la individualización de los seres humanos (como una suerte de anomia social), a la industrialización y división del trabajo, las cuales carecían de normas, fuerzas morales y leyes que guiaran el rumbo a tomar. También podemos citar la teoría de Karl Marx, la cual ha sido la doctrina que más ha hecho eco en las clases obreras y ha guiado en gran medida, su imaginario laboral. Si bien para el joven Marx, cuando es libre el ser humano, el trabajo significaba una actividad vital para obtener lo necesario para su sobrevivencia y es un medio de realización, al ser la naturaleza de las personas productiva; en las sociedades capitalistas, cuando no es libre el ser humano, significa una actividad impuesta por las clases burguesas que producen explotación, alienación y enajenación de las clases proletarias; por lo que la

única forma de emancipación es adoptando una conciencia para sí y por medio de la lucha de clases (Marx, 1972).

Sería inagotable exponer las elaboraciones teóricas de la categoría trabajo, y de los efectos no deseados de la modernidad en el ámbito laboral. El anterior ejemplo muestra sólo una forma (si bien la hegemónica), cómo se ha imaginado y representado el trabajo en las sociedades occidentales a partir de dos clases sociales que se contraponen como la burguesía y el proletariado. Sin embargo, las representaciones sociales del trabajo y los imaginarios laborales pueden ser abordados desde diferentes sectores sociales como desempleados, estudiantes, mujeres, y a partir de épocas y contextos determinados.

En este caso, se trata de indagar el trasfondo que subyace la manera en que perciben, significan y simbolizan el trabajo los trabajadores del SHN; si sus imaginarios laborales se han reconfigurado a partir del contexto laboral actual en una empresa privada o continúan siendo los mismos que cuando laboraban en una empresa pública; si han formado o actualmente forman parte de los imaginarios laborales dominantes que dictan los esquemas y relaciones laborales, o forman parte de los imaginarios laborales dominados que se resisten a adoptar los nuevos modelos laborales; si su imaginario ha sido instituido o ha permanecido en el espacio de lo instituyente; cuál es el elemento central de sus imaginarios laborales; y sobre todo, la participación de la organización sindical en su configuración.

Decisiones metodológicas

De acuerdo a estos objetivos y preguntas de investigación, fue necesario recurrir a un tratamiento metodológico cualitativo bajo dos técnicas de investigación: el Análisis Crítico del Discurso para examinar los discursos de la dirigencia del SME, en torno a la privatización de la empresa pública; y la entrevista semiestructurada para identificar en el lenguaje verbal, los imaginarios laborales que ha construido a partir de su experiencia de empleo en una empresa pública y/o privada, y la influencia que ejerce el discurso de la dirigencia sindical. Vayamos con la primera técnica.

Análisis Crítico del Discurso

Para analizar la influencia que ejerce el discurso de los representantes del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), en torno a la privatización de la empresa pública, en la construcción de los imaginarios laborales de la clase obrera electricista, en primer lugar, se llevó a cabo el análisis del discurso realizado por el SG del SME, Martín Esparza, en torno a la privatización de la empresa pública.

Para los fines específicos de esta investigación se recurrió a la perspectiva del Análisis Crítico del Discurso (ACD), la cual permite analizar la relación que se establece entre la dominación y el lenguaje (hablado y/o escrito), en aras de develar el rol que desempeña el discurso como mecanismo de dominación y control social, que contribuye a legitimar las diferentes formas de desigualdad social (Van Dijk, 1999; Fairclough, 2004; Stecher, 2010; Gómez, 2015). La pertinencia del ACD consiste en que, así como reconoce que el discurso, es una práctica sociohistórica situada y producto de las macro y microestructuras de las que forma parte, la cual coadyuva a la construcción y sostenimiento del orden social; también reconoce la capacidad de agencia de los actores sociales para cuestionar dicho discurso y transformar el orden social establecido.

De forma específica, dentro de esta perspectiva del ACD, se recuperó la propuesta del modelo tridimensional de Norman Fairclough, el cual consiste en analizar los eventos discursivos en tres niveles. El primero considera el discurso como práctica textual (pieza del lenguaje escrita o hablada); el segundo considerar el discurso como práctica discursiva que involucra los procesos de producción e interpretación de textos; y el tercero considerar el

discurso como práctica social, en términos del marco situacional e institucional y estructural del evento discursivo (Fairclough, 2004).

Niveles del ACD

El primer nivel, el discurso como práctica textual, se refiere a que todo recurso escritos (como pueden ser las listas de compras, los artículos de periódico, páginas web) y/o hablados (como las entrevistas, programas de televisión, conferencias con imágenes visuales y efectos de sonido), debe de ser considerado como un texto digno de ACD. El análisis del discurso como práctica textual debe de considerar que dichos textos (hablados y escritos) suponen una particular y situada utilización del lenguaje, que adquiere un sentido particular de acuerdo al contexto determinado en el que se desarrolla; o mejor dicho de los elementos sociales que lo determinan. (Fairclough, 2004, p. 3).

En este nivel, se requiere llevar a cabo un análisis lingüístico de la formas, estructuras y organizaciones textuales en el nivel fonológico gramatical y lexical (vocabulario); los niveles superiores de la organización textual en términos de sistemas de intercambio (distribución de los turnos de habla); y las estructuras de argumentación y genéricas (tipo de actividad), para conocer los sentidos que moviliza y cómo contribuye a modela las relaciones sociales (cómo se comunican los involucrados en determinadas relaciones), el impacto que produce en las identidades (formas de ser y cosmovisiones), y los sistemas de creencias y representaciones sociales (creencias acerca de la realidad) (Fairclough, 2004, 2008).

El segundo nivel que son las prácticas discursivas se refiere a que todo evento discursivo debe ser pensado en términos de los procesos de producción que le han dado lugar, así como de los procesos de recepción/interpretación del discurso; es decir, el análisis consiste en una explicación detallada de la forma en que los actores sociales producen e interpretan los textos, a partir de un conjunto ordenado de recursos discursivos socialmente disponibles y estables, en un ámbito específico de acción, que contribuyen a un orden del discurso (Fairclough, 1995; Stecher, 2010; Gómez, 2015). En este nivel se requiere llevar a cabo un análisis de las prácticas discursivas que conforman el orden del discurso; a saber, los géneros (formas legitimadas de emplear el lenguaje en ámbitos de acción específicos), los discursos (formas establecidas de emplear el lenguaje para crear representaciones de la vida social) y estilos (estilos relativamente estables de ser y comunicarse a partir de la posición

que ocupan dentro del campo de las relaciones sociales) (Stecher, 2010). Este nivel abarcaría lo que Van Dijk denomina *órdenes del discurso* estructurales, que son las estructuras temáticas recurrentes, inventarios léxicos, esquemas de texto convencionales o estrategias estilísticas y retóricas de grupos, de organizaciones o de culturas enteras (Van Dijk, 1997, p. 165).

Para el análisis del discurso, se debe de considerar que toda práctica discursiva forma parte de una relativa repetición o creación del texto, para el sostenimiento del orden social o su transformación, respectivamente. Mientras que algunos textos son relativamente estables y normativos en su lenguaje y en el orden del discurso, debido a que forman parte de las estructuras históricas de ciertas prácticas discursivas que coadyuvan a mantener la estabilidad de las relaciones sociales, otros textos, al ser relativamente creativos, debido a que quebrantan el protocolo del lenguaje y del orden del discurso, pueden producir transformaciones en las relaciones y las estructuras sociales (Fairclough, 1995, 2008). En este último caso, al presentarse cambios en el lenguaje y orden del discurso, existen la posibilidad, por un lado, de que se mantenga la relación estable entre el productor del texto y la audiencia, si esta última adopta dicho discurso; o, por otro lado, que se produzcan tensiones entre el productor del texto y la audiencia, debido a que esta última se resiste al cambio del discurso.

En este sentido, parafraseando a Taylor (2006), para que sean adoptadas por los grupos dominados, las nuevas formas de organización social que pretenden imponer los grupos dominantes, se requiere de un proceso gradual en el que aquellos actores o grupos que son intermediarios entre los grupos dominantes y dominados (los emisores del texto), filtren las idealizaciones de los grupos dominantes por medio de la práctica discursiva y las hagan asibles para que los grupos dominados las adopten. Sin embargo, esta filtración de idealizaciones no es un proceso lineal ni puro, ya que a pesar de la influencia que pueden ejercer los grupos intermediarios sobre los grupos dominados, por medio del discurso, para que adopten los nuevos significados y esquemas de interpretación de los grupos dominantes, se pueden provocar tensiones entre un viejo y nuevo orden del discurso, o bien un sincretismo.

Lo anterior significa, en primer lugar, que los textos tienen efectos causales que contribuyen a generar cambios, a largo plazo, en el conocimiento, creencias, actitudes, valores e identidades de las personas, las acciones, las relaciones sociales y el mundo material (Fairclough, 2004, p. 8); y, en segundo lugar, que la estabilización del poder y la dominación de ciertos grupos sobre otros son transitorios, debido a que la capacidad de agencia de los receptores del discurso les permite reflexionar respecto a la continuidad del orden de un discurso ya establecido para impugnarlo, o bien, sobre la transformación que han sufrido ciertos órdenes del discurso para invalidarlo. Si bien, los agentes sociales no son agentes "libres" y están socialmente limitados, sus acciones tampoco están determinadas socialmente (Fairclough, 2004, p. 22).

Finalmente, el tercer nivel alude al discurso como práctica social. Todo texto forma parte de un contexto situacional, institucional y estructural que condicionan el uso del lenguaje y el orden discursivo, los cuales deben de ser considerados al momento de realizarse el ACD. El primero se refiere a la situación, el contexto concreto, en el que se desarrolla el evento discursivo; el segundo se refiere al contexto institucional del que la situación social forma parte; y, el tercero, se refiere al entramado económico, político y cultural en el cual está implicado. Al formar parte los eventos discursivos de un entramado estructural y ser tanto productor como producto del orden social, éste tiene efectos políticos e ideológicos que coadyuvan a sostener o transformar las relaciones de poder que existen en determinados contextos, generando un nuevo orden del discurso.

En el caso específico de los estudios laborales, de acuerdo con Stecher, el análisis crítico del discurso contribuye para hacer inteligible tanto “las distintas modalidades en que el lenguaje es utilizado en los contextos de trabajo para producir particulares representaciones, formas de acción e identidades que contribuyen a sostener relaciones de control y dominación de ciertos grupos sobre otros” (Stecher, 2010, p. 99); o bien, las alternativas de resistencia (contradiscursos o discursos alternativos) que emplean los grupos dominados (los trabajadores) en contra de los grupos dominantes (empresariales).

Recordando que el interés de esta investigación está puesto en analizarla influencia que ejerce el discurso de los representantes del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), en torno a la privatización de la empresa pública, en la construcción de los imaginarios

laborales de la clase obrera electricista, resulta interesante observar si hay algún cambio en el uso del lenguaje hablado y escrito de la dirigencia del SME, para sostener los nuevos modelos de flexibilidad laboral y subcontratación que ha adoptado junto con la clase obrera electricista; y si dicha práctica discursiva crea nuevas representaciones e imaginario laborales que contribuyan a legitimar dicho modelo.

Análisis del discurso de la dirigencia sindical del SME

El ACD que se realiza en esta investigación, es el del SG del SME, Martín Esparza, quien ha estado a cargo de dicho cargo, desde el año 2005 a la actualidad. Martín Esparza es el sujeto de enunciación que representa a la clase obrera electricista. que laboró en LyFC y que actualmente se encuentra bajo diferentes condiciones laborales, a partir de la concertación que realizó con el Gobierno Federal y el sector privado.

El discurso del SG del SME está conformado por dos niveles temáticos que convergen y se refuerzan en la narrativa. El primer nivel temático es el macroestructural y en él se plantea la defensa de los ideales del nacionalismo revolucionario de principios del siglo XX (la soberanía nacional, la empresa pública, la autonomía sindical, los derechos y la protección laboral de los trabajadores), como parte del rechazo a las políticas neoliberales. El segundo nivel temático es el microestructural y en él se expresa la historia del SME y de la clase obrera electricista; se hace un recorrido cronológico por los principales acontecimientos que han marcado su trayectoria a lo largo de más de cien años; en él se enaltecen sus preceptos democráticos, sus formas de acción colectiva, sus conquistas laborales y la lucha que actualmente enfrentan. Ambos niveles del discurso funcionan como una estrategia argumentativa para reproducir y reforzar, a lo largo del tiempo, sus creencias, actitudes, valores, normas e ideales, pero también para influir o sancionar la acción de sus agremiados, por medio de mecanismos formales e informales.⁴⁴

De acuerdo con Belmont, el discurso de la dirigencia del SME puede ser considerado tanto un marco de interpretación y significación compartido por sus agremiados, capaz de motivar y orientar su acción y su cosmovisión; como un posicionamiento discursivo respecto

⁴⁴ Van Dijk ya había señalado que las historias narradas, como una forma de discurso, no sólo entretienen a la audiencia, sino que pueden tener la función sociocultural de persuadir en las reacciones estéticas, étnicas o emocionales del público, o contribuir a la reproducción del conocimiento, de las creencias, actitudes, ideologías, normas o valores de un grupo o de la sociedad en su conjunto (Van Dijk, 1997, p. 168).

a otros agentes que intervienen en la situación en torno a la cual se construye el discurso (Belmont, 2003, p. 7).

Práctica textual

Para llevar a cabo la elección de los textos en los que la dirigencia del SME expresa su cosmovisión respecto a la privatización de las empresas públicas, específicamente respecto a la privatización del sector energético (la cual derivó en la extinción de LyFC y el surgimiento del consorcio Fénix, la empresa Poseidón, SUBASE y la Cooperativa LF del Centro), se consideró emplear aquellos discursos en los que hace acto de presencia la clase obrera electricista. Sin embargo, debido a que han sido contados los eventos en los que participa el SG del SME, Martín Esparza, y en los que se me ha permitido asistir para grabar su participación y tomar fotografías, opté por realizar una selección de dos medios de información en los cuales tiene presencia el SG y tiene acceso la clase obrera electricista como todo el público en general.

El primer recurso que se empleó fueron las grabaciones que realiza el mismo SME, de las asambleas, marchas y foros en los que participa Martín Esparza con un discurso hablado en presencia de la clase obrera electricista; y, el segundo recurso, fueron los artículos que escribe mensualmente en cada uno de los números de la *Revista Lux*, la cual es distribuida en cada una de las divisiones del SME, para que tenga acceso a ella la clase obrera electricista.

El periodo de búsqueda de los videos y números de la revista se delimitó del año 2014 a 2018, debido que en el año 2014 se cumplió el centenario del SME y aún se encontraban desempleados los más de dieciséis mil extrabajadores de LyFC; en el año 2015 porque fue cuando se concretó y se hizo pública la alianza entre la empresa Mota Engil y el SME para la conformación de la empresa Fénix; y del año 2016 a 2018, porque es el periodo en que se ha dado un paulatino proceso de inserción laboral de la clase obrera electricista en la empresa Fénix, Poseidón, SUBASE y Cooperativa LF del Centro. Asimismo, porque en este periodo de búsqueda coincidió con la puesta en marcha de Reformas Estructurales que fueron aprobadas en el año 2013, entre las que se encontraban la Reforma Energética y la reforma laboral, las cuales permitieron que la empresa trasnacional Mota Engil se asociara con el SME para la generación de energía eléctrica y así resolver el conflicto laboral con la clase obrera electricista.

En total se recuperaron dieciocho videos con duración que oscila entre los ocho minutos y una hora y media, en los que se puede observar que, en la mayoría de los casos, antes de tomar la palabra el SG del SME, Martín Esparza, realiza una intervención el Secretario del Exterior del SME, Humberto Montes de Oca. En lo que respecta a la *Revista Lux*, se revisaron sesenta y dos números, del 644 a 696, que comprende el periodo de enero 2014 hasta febrero del año 2018, ya que después de esta fecha, no se ha publicado ningún número. De estos números de la revista sólo se recuperaron seis artículos escritos por Martín Esparza.⁴⁵

En estas fuentes audiovisuales (marchas mítines y asambleas) y escritas (artículos y asambleas) se observó que la cosmovisión que ha construido la dirigencia del SME respecto a la privatización de las empresas públicas, en lo general, y en el caso del sector energético, en lo particular, se encuentra inmersa, de forma explícita e implícita en todos sus discursos. Sin embargo, hay dos tipos de eventos en los cuales se exalta con mayor énfasis dicha cosmovisión; a saber: las fechas conmemorativas y asambleas generales. Respecto al primer tipo de evento, las fechas conmemorativas, como el 1° de mayo, con motivo del día internacional del trabajo; el 11 de octubre, que alude a la fecha de extinción de LyFC; y el 14 de diciembre que refiere a los festejos del surgimiento del SME, se llevan a cabo mítines, marchas y asambleas generales en las cuales el SG, Martín Esparza, dirige un discurso a la clase obrera electricista que presencia dicho evento. Asimismo, al ser grabados dichos eventos, pueden ser consultados directamente en el canal de YouTube; o bien, en las redes sociales (principalmente Facebook), al ser compartidos por los representantes sindicales. En el caso de la *Revista Lux* el SG Martín Esparza publica artículos alusivos a cada una de las fechas conmemorativas ya mencionadas y pueden ser consultados en las revistas que se distribuye en cada una de las divisiones sindicales o en la página de internet.

El segundo evento se refiere a asambleas generales, las cuales tienen la finalidad de compartir información y generar acuerdos respecto a diversidad de temáticas (presupuestales,

⁴⁵ El hecho de que sólo se hayan retomado seis artículos escritos por los mencionados representantes sindicales, fue porque en la mayoría de los números se transcribieron los discursos que pronunciaron en algunos de los eventos, o bien, porque se hace una breve reseña del evento y se comparte el link del canal de YouTube para que puedan escuchar el discurso; por lo que dichos discursos escritos ya están siendo contemplados dentro del material audiovisual. Lo anterior se puede observar en la página de la Revista Lux <http://www.revistalux.org.mx/pag1.html>

de informes, de toma de protesta, de revisión contractuales y salariales, por mencionar), y a las que en su mayoría sólo asisten los trabajadores con cargo de representación sindical o de sección. La forma de acceder a la información de dichas asambleas generales es por medio de tres canales de comunicación: el primero son los representantes sindicales locales, quienes son los encargados de transmitir las temáticas abordadas, a sus respectivas divisiones por medio de asambleas locales; el segundo es la *Revista Lux*, la cual publica de forma resumida el balance de dichas asambleas por medio de artículos o comunicados; y el tercero es por medio del canal de YouTube donde pueden reproducir dichas asambleas.

En el caso de los recursos audiovisuales el texto se presenta en una suerte de monólogo en el que en la mayoría de los casos el SG del Exterior, Humberto Montes de Oca, tiene una primera intervención antes de dar paso a la del SG, Martín Esparza; por supuesto, de acuerdo al evento, es el tiempo de intervención que le destina el dirigente sindical a la temática central del evento, al tema de la privatización del sector público, del sector energético y el caso de la extinción de LyFC. Sin embargo, siempre se fija una postura frente a dicha temática.

El orador principal, Martín Esparza, comienza abordando el tema central del evento (fechas conmemorativas o avances de las negociaciones con el Gobierno Federal) y mantiene un discurso ininterrumpido, a excepción de aquellos fragmentos del texto que causan una reacción colectiva por parte del auditorio, la clase obrera electricista, como son: aplausos o levantar la voz para pronunciar en reiteradas ocasiones “SME”, “Aquí se ve la fuerza del SME” y “Martín, General”, al anuncian los avances específicos respecto a los acuerdos estipulados con el Gobierno Federal (entrega de instalaciones, pagos de pensiones a jubilados, pagos de liquidación a extrabajadores, etc.), cuando se enarbolan los seis años de resistencia que han vivido aquellas personas que no aceptaron su liquidación, o cuando se anuncia que el sindicato mantendrá la lucha para recuperar, de forma íntegra, su CCT, la reinserción laboral de la clase obrera electricista y la renacionalización de la industria eléctrica.

En lo que respecta a los artículos escritos por Martín Esparza y Humberto Montes de Oca, el texto se estructura en enunciados en los que se aborda la temática central, que se anticipa en el título (avances de las negociaciones, conmemoración de la resistencia,

disolución de conflictos, por mencionar), posteriormente se adentra en los retos que enfrenta el SME y la clase obrera electricista ante el contexto neoliberal privatizador, y concluye con el compromiso de representatividad que tiene la organización sindical para con la clase obrera electricista.

Para adentrarnos en el análisis crítico del discurso, a continuación, se presentan cuatro cuadros en los que se retomaron y condensaron algunos fragmentos de los discursos hablados y escritos del dirigente sindical Martín Esparza. Los primeros tres cuadros se refieren a las fechas conmemorativas del 1° de mayo (cuadro 4), el 11 de octubre (cuadro 5) y el 14 de diciembre (cuadro 6); y el último cuadro (cuadro 7) se refiere a las asambleas generales y comunicados.

Fragmentos extraídos de los discursos de Martín Esparza con motivo del 1º de mayo de 2014 a 2018.

Fragmento del discurso en torno a la privatización del sector público	Evento o artículo
La política laboral mantenida por los gobiernos neoliberales en los últimos sexenios ha transformado la celebración del Día Internacional del Trabajo en una protesta social masiva. Desde la llegada de los panistas al poder, se inició un franco retroceso a los derechos laborales y al nivel de vida de la clase trabajadora, hasta traducirse, en el gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, y ahora en la actual administración,	<i>Revista Lux</i> 2014, "Día del Trabajo, las protestas suplen a los festejos".
Hoy, camaradas, la lucha de los trabajadores está violentada por las esferas del gobierno que han implementado una política neoliberal que acaba con las conquistas históricas de la clase trabajadora.	SME NCT Mitin Central primero de mayo 2015 Martín Esparza.
El escenario en el país no es fácil, el capitalismo salvaje recorre el mundo y echó raíces en México hace más de treinta años, se ha instalado con empresas imperialistas rompiendo las fronteras y esclavizando a los trabajadores de los territorios. La explotación de la burguesía se ha extendido al igual que su ideología, la burguesía ha logrado revertir los tiempos, retomando el liberalismo del viejo cuño para desaparecer a los sindicatos o quebrando su esencia de los CCT; al romperlos acaba con la fortaleza de la organización obrera, el trabajo estable, rompe la jornada laboral, se rompen las funciones e impone la movilidad y las categorías del trabajo, somete los salarios por ocho horas, impone la hora como su medida, ávido de ganancia se ha quebrantado la legalidad y el estado de derecho en nuestro país, se ha violentado la constitución y ha explotado a los trabajadores.	SME NCT Martín Esparza Marcha Mitin del Primero de Mayo (2016).
En el año de 1917, se promulgó la Constitución de 1917, la primera en reconocer los derechos de los trabajadores y en establecer la soberanía e independencia del país. Hoy la constitución ha muerto, los reaccionarios neoliberales han resumido el contenido de los derechos de los trabajadores con las reformas a las leyes secundarias. Los neoliberales son traidores a la constitución, por eso la constitución ha muerto.	SME NCT Primero de mayo de Combate Contra la Dictadura Neoliberal (2017).
Camaradas, la única forma para exigir mejores salarios, el derecho a la contratación colectiva, exigir el derecho y ejercer el derecho a la huelga, defender la autonomía de los trabajadores, defender los regímenes de jubilaciones y pensiones, para echar atrás estas reformas neoliberales va a ser levantando nuestra conciencia de clase, reconocer las necesidades nacionales, impulsar una jornada de lucha, participar y luchar para alcanzar un país con libertad, justicia social y con democracia. Que viva la unidad de todos los trabajadores.	SME Mitin conmemoración del Día del Trabajo 1may18.

Cuadro 4: Discursos de Martín Esparza con motivo del 1º de mayo

Fragmentos extraídos de los discursos de Martín Esparza con motivo del 11 de octubre de 2014 a 2017

Fragmento del discurso en torno a la privatización del sector público.	Evento o artículo
<p>El SME se inscribe en un proceso donde se busca aniquilar a los sindicatos democráticos e independientes, acabar con sus conquistas históricas de sus CCT e imponer la reforma laboral donde se plantea que todos los trabajadores de este país tengamos contratos individuales, contratos a prueba, pago por horas, que los trabajadores no tengan derecho a organizarse en un sindicato, que permita un equilibrio entre los factores de la producción. En el centenario de la organización más longeva del país, podemos decir que estamos cumpliendo con lo que reza nuestro estatuto, compañeros. Tenemos una propuesta en un esquema que ha planteado el gobierno que nos permite resolver de manera parcial este conflicto, porque en la perspectiva de todos los trabajadores debe de quedar bien claro, que esta lucha va a terminar cuando recuperemos la empresa pública y tengamos las mismas condiciones de trabajo.</p>	<p>A cinco años de la resistencia Martín Esparza 2014.</p>
<p>Los hechos demuestran que de nuevo se cayó en el error de aplicar ciegamente los dictados de los organismos internacionales, mutilando las conquistas logradas con base en décadas de luchas obreras, sacrificando la seguridad social y la estabilidad en el empleo para millones de jóvenes que se suman de esta manera a los ejércitos de desempleados del mundo, cuya única opción de sobrevivir es la informalidad.</p>	<p><i>Revista Lux</i> 2015, "1° de mayo, luto de la clase trabajadora: más pobres y explotados".</p>
<p>No sólo logramos rescatar la vida del SME, y arrebatarle al gobierno parte importante de lo que fuimos despojados, también construimos alternativas de organización para el sindicalismo democrático e independiente... El SME resucitado no sacrificó su CCT para existir, simplemente ya no tenía. Que no los engañen, los que resucitaron al SME, pese al Estado, la represión, la criminalización de los medios, la cárcel, el Pacto por México, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y ahora del revanchismo político.</p>	<p><i>Revista Lux</i> Número 679, octubre 2016 "Siete años antes... siete años después".</p>
<p>La clase política que se ha encargado de implementar estas reformas estructurales con el único objetivo de acabar con los sindicatos democráticos independientes, con los CCT, de despojar al pueblo de México de los recursos naturales. Sin embargo, hoy arranca, compañeros, una Generadora de nombre Fénix, ésta es la primera empresa de esta reforma privatizadora de tener su registro como participante del mercado eléctrico mayorista. Nuestra lucha va a continuar, nuestra lucha es permanente, es una lucha de clases, porque el sistema capitalista neoliberal pretende despojarnos de todo.</p>	<p>SME Asamblea General Extraordinaria 11oct17.</p>

Cuadro 5: Discursos de Martín Esparza con motivo del 11 de octubre

Fragmentos extraídos de los discursos de Martín Esparza con motivo del 14 de diciembre de 2014 a 2017

Fragmento del discurso en torno a la privatización del sector público.	Evento o artículo
<p>Gracias al SME la lucha histórica de nuestros antecesores alcanzamos condiciones de trabajo y condiciones de vida, salario digno y vejez digna; por eso nuestros jubilados hoy gozan de esa vejez digna, producto de la lucha del SME. Quienes hemos formado parte de la lucha de resistencia no hemos enfrentado a un patrón común y corriente, enfrentamos a la oligarquía que tiene de aliado al gobierno en turno, a los gobiernos neoliberales que han secuestrado el poder legislativo y judicial, que han secuestrado los medios de comunicación para acabar con las conquistas históricas de la clase trabajadora. Son cien años de lucha, camaradas, en este país y todos nosotros estamos contribuyendo a continuar con la vida y obra de nuestros antecesores. El hecho de que no nos hayamos liquidado, fortalece la organización de nuestro sindicato y es la mejor forma de honrar a los que le dieron vida al SME. El ilegal decreto de extinción de LyFC pretendía forzar la disolución del SME, porque era el único sindicato que se oponía, en forma directa, a la entrega de los recursos estratégicos de energía. Se pensó que jamás se podría reconstruir al SME, desconfiaron de la defensa colectiva de los intereses obreros. La privatización de los recursos estratégicos de energía busca acabar con los derechos adquiridos de los obreros; con los plasmados en el Artículo 123 constitucional, con los alcanzados en los contratos colectivos, con las prestaciones o los servicios públicos de los trabajadores y del pueblo. El golpe burgués muestra con claridad la lucha de clases entre la burguesía y el proletariado, entre el capital y el trabajo en México.</p>	<p>SME Mitin Conmemorativo 100años Martín Esparza.</p>
<p>A lo largo de más de seis años, compañeros, hemos sido víctimas de esta política capitalista neoliberal, siendo tomadas nuestras instalaciones con lujo de violencia y con la campaña de linchamiento que hicieron en nuestra contra. En el aniversario 101 de nuestra organización, donde el objetivo del gobierno era disolver de manera forzada al sindicato, pero logramos mantener la unidad no de todos, pero sí de los más conscientes de los mejores trabajadores que se quedaron a defender a este glorioso SME. Firmamos ya un CCT que está depositado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El SME hizo una sociedad con inversionistas extranjeros... entonces lo que sigue a partir de que obtuvimos el uso y aprovechamiento de las hidroeléctricas, es implementar todo el CCT.</p>	<p>SME 101 aniversario Necaxa Marcha y mitin (2015).</p>
<p>Nuestro aniversario lo conquistamos con la lucha de resistencia, rebelde, independiente, autónoma y solidaria contra la burguesía, las autoridades y sus leyes. Como sabemos, la burguesía impuso en el mundo el modelo neoliberal lleno de privatizaciones, ajustes industriales, flexibilizando las leyes laborales para romper contratos colectivos de trabajo</p>	<p>SME Asamblea General Ordinaria de Informe y</p>

<p>y colocar en el mercado las prestaciones sociales, o, mejor dicho, vender los derechos laborales de los trabajadores. Es un modelo salvaje de acumulación de capital. A los electricistas se nos aplicó el extremo del modelo en 2009, quebrar nuestro contrato y desaparecer nuestro sindicato, con el ilegal decreto de extinción, se pretendía desaparecer al sindicato. El golpe burgués casi nos extingue, pues acabó con nuestro CCT, pero nos hizo resurgir; a burguesía tratando de hundirnos y como proletarios lo impedimos. Hace 102 años, como ahora, no existían los CCT, ni las leyes laborales, mucho menos prestaciones o derechos sociales. Con el Estado al servicio de la patronal y un margen muy flexible para las relaciones sociales productivas, además con una guerra civil en auge pleno de la revolución. Sin nada ni nadie, nuestros fundadores hicieron surgir al decano de los sindicatos mexicanos. Hoy como entonces, necesitamos surgir y renacer de las cenizas.</p>	<p>Aniversario 102 (2016).</p>
<p>Los logros alcanzados por mejorar las condiciones de vida de los trabajadores fueron producto de la sangre y la represión que padecieron los nacientes sindicatos y el movimiento de trabajadores, tanto en el gobierno de la Dictadura de Porfirio Díaz, como en el de Venustiano Carranza. Por eso, al conmemorarse los 102 años de existencia del SME bien vale hacer un punto de comparación de las condiciones laborales que privan en México en el nuevo milenio. Con la aprobación de la reforma laboral en 2012, muchas de las conquistas logradas, hace más de un siglo, parecen condenadas a desaparecer como son los casos de la contratación colectiva, la estabilidad en el empleo, el acceso a la seguridad social, la vivienda y un retiro digno para la vejez. Las nuevas generaciones de trabajadores deben de tomar consciencia de que ahora les corresponde a ellas librar una nueva batalla, para evitar que lo ganado con la sangre y el sacrificio de sus antepasados se pulverice y cobre nuevamente vigencia. La burguesía mexicana buscó nuestra desaparición forzada extinguiendo nuestra empresa LyFC, deshizo nuestro ejemplar CCT y ordenó a la SCJN acabar con las relaciones laborales individuales y colectivas. La resistencia surgió la misma madrugada de octubre que inició el golpe burgués. Todos los que festejamos nuestro aniversario, somos esa tradición, somos quienes rescatamos la trayectoria. Nosotros formamos el SME desde octubre, quienes evitamos la renuncia al trabajo para forjar el siguiente ciclo de nosotros que nos llamamos SME. La política sindical es nuestra esencia original, surgimos el 14 de diciembre de 1914 y hoy seguimos debiéndonos a la política sindical.</p>	<p>SME Martín Esparza Asamblea General Ordinaria de Informe y Aniversario 14dic17</p>

Cuadro 6: Discursos de Martín Esparza con motivo del 14 de diciembre

Fragmentos extraídos de los discursos de Martín Esparza con motivo de las asambleas generales y comunicados 2016-2017.⁴⁶

Fragmento del discurso en torno a la privatización del sector público.	Evento o Artículo de asambleas
No hay conversión del SME a empresarios, ni subordinación política ideológica alguna a nuestros socios mercantiles. Los acuerdos de la asamblea conmemorativa de los 100 años de la huelga general de 1916, reafirma nuestra orientación política clasista de frente al escenario político nacional y el desenvolvimiento de la lucha de clases en nuestro país. A quienes cuestionan la salida política del conflicto les preguntamos ¿Había otra después de que, en enero de 2013, la SCJN revocó el amparo que nos daba la victoria?	<i>Revista Lux</i> 2016 "Acerca del balance de la negociación"
Hoy, con una renovada visión nacionalista y dentro de un inédito esquema laboral y empresarial, se plantean nuevos objetivos para que con la asociación entre Mota-Engil y el SME se consolide, en un futuro no muy lejano, la empresa eléctrica más importante del país que realmente contribuya a ofrecer tarifas justas a los empresarios, comerciantes y prestadores de servicio para que nuestra economía crezca y se fortalezca.	<i>Revista Lux</i> 2016 "La Sener ratifica el fin del conflicto con el SME"
Estamos viviendo en el contexto de lucha de clases, porque hoy nuevamente la clase gobernante busca acabar con las conquistas históricas de la clase obrera trabajadora. El golpe al SME por parte del estado es una intromisión a la autonomía de nuestra organización sindical; el objetivo no es sólo el tema del empleo, sino del CCT, derecho a la huelga, a la autonomía sindical, a la jubilación y vida digna, y la entrega de la industria eléctrica a las transnacionales. Los que estamos aquí, debemos levantar nuestra conciencia de clase, el sindicato no es la mesa directiva, somos todos los trabajadores.	SME Asamblea General Extraordinaria 11oct17.
El CCT con la empresa Fénix, ha hecho resurgir al SME en su trayectoria. El nuevo CCT le otorga otros 50 años de vida al SME. Se dedicará el tiempo para la formación política e ideológica que nos permita sostener la lucha de clases en estos tiempos neoliberales. Lucha por el cumplimiento de acuerdos con el Gobierno Federal.	SME Asamblea General Ordinaria de Informes Martín Esparza Flores (2017).

Cuadro 7: Discursos de Martín Esparza con motivo de las asambleas generales y comunicados

⁴⁶ En este caso no se abordó la primera asamblea general de 2018, ya que el dirigente sindical Martín Esparza sólo pronunció un discurso breve en torno a los acuerdos que faltan por que sean cumplidos por parte del Gobierno Federal y, en este tenor, la invitación a la clase obrera electricista para manifestarse el 1º de mayo.

El discurso como texto y práctica discursiva

En los textos hablados o escritos, la dirigencia del SME comienza en cada uno de sus discursos con un texto argumentativo. Además de abordar la temática central en cada uno de los eventos (conmemoraciones y asambleas generales), la dirigencia del SME pretende convencer a la clase obrera electricista (a partir de categorías marxistas como conciencia de clase, lucha de clases, burguesía, proletariado y capitalismo “salvaje”),⁴⁷ su posicionamiento crítico respecto a la privatización del sector público que ha tenido lugar en los últimos treinta años en México y, principalmente, de la privatización del sector energético.

Con lo anterior, la dirigencia del SME pretende legitimar frente a la clase obrera electricista, en primer lugar, la lucha de resistencia que los mantuvo durante seis años en estado de desempleo colectivo y con la cual intentaban recuperar su fuente de empleo y las instalaciones del SHN, los cuales son considerados su fuente de identidad y el patrimonio laboral que construyeron y les heredaron las primeras generaciones de trabajadores; y, en segundo lugar, el tipo de concertación, que ha tenido que realizar el SME con el Gobierno Federal en turno y el sector empresarial, en la que han tenido que adaptarse a los actuales esquemas laborales y subordinar los intereses de la clase obrera electricista para evitar su extinción y el de la misma organización sindical. De forma concreta, el SME pretende justificar: a) la necesidad de pactar una sociedad con la empresa trasnacional Mota Engil y crear la empresa Fénix, destinada para la generación de energía; b) ser el SME el accionista minoritario de dicha sociedad con el 49% de las acciones; c) renunciar a las conquistas laborales que fueron históricas y pactar un incipiente CCT; y d) renunciar a los pasivos laborales de los extrabajadores a cambio de la explotación de algunas de las instalaciones que habían sido de la empresa LyFC.

El SG, Martín Esparza, reafirma su rechazo a la privatización del sector energético, realizando un recorrido por la historia del SME, de la clase obrera electricista y de LyFC; en el que exalta sus conquistas laborales y en el que reafirma su compromiso en contra de la explotación laboral, en contra de los monopolios trasnacionales y su lucha por mantener su autonomía como organización sindical frente a los gobiernos en turno.

⁴⁷El adjetivo “salvaje” que se le añade a la categoría capitalismo, surge en la década de los años noventa para dar cuenta de las consecuencias negativas del sistema económico capitalista.

Esta recapitulación la estructura en tres periodos. El primer periodo es el que corre de 1914 a 1959, y se refiere tanto al origen independiente y democrático del SME, como a lucha que promovió la organización sindical en contra de la empresa extranjera *The Mexican Light and Power Company*, para lograr las conquistas históricas que fueron clausuladas en el CCT. En el relato de este primer periodo se enaltece la participación de las primeras generaciones de trabajadores quienes, al participar en las marchas y huelgas laborales, aseguraron condiciones de vida y de trabajo dignas para las presentes y futuras generaciones.

El segundo periodo que va de 1960 a 2008, se refiere a una etapa nacionalista del sector energético, en la que el Estado logró ostentar el monopolio público de dicho sector en beneficio del crecimiento y desarrollo social del país. Si bien el dirigente sindical reafirma el apoyo que brindó el SME para lograr la nacionalización del sector energético, en el discurso se exalta la lucha que tuvieron que emprender en contra del mismo Estado, para defender la autonomía sindical y evitar la unificación del sistema eléctrico; de las clases obreras electricistas, de sus respectivos sindicatos y sus contratos colectivos de trabajo.

Finalmente, el tercer periodo de 2009 al 2018, corresponde a la crítica que realiza a los últimos Gobiernos Federales en México que han implementado una política económica neoliberal, los cuales han desembocaron en la privatización del sector energético que comenzó en el gobierno de Felipe Calderón con la extinción de LyFC y se concretó en el gobierno de EPN con la privatización del sector energético y la reforma laboral, con la propuesta y aprobación del paquete de Reformas Estructurales; en aras de acabar con las conquistas históricas del SME que fueron arquetípicas para otros sectores laborales. En este último periodo se refuerza el imaginario respecto a que la extinción de LyFC, fue producto exclusivo de la adopción de las políticas neoliberales, al subordinar los gobiernos en turno la soberanía nacional frente a los intereses de las empresas transnacionales.

La dirigencia sindical ha podido integrar y resignificar en estos periodos las experiencias de las generaciones pasadas, para explicar la situación laboral actual de sus agremiados y guiar su acción. Con el relato de estos periodos, la dirigencia del SME pretende mantener vigentes en la memoria colectiva de sus agremiados, los derechos laborales que conquistaron las pasadas generaciones y que fueron plasmados tanto en su CCT como en su

lema “Por el derecho y la justicia del trabajador”; es decir, el derecho a la protección y estabilidad laboral, garantizadas por la legislación laboral.

Al narrar la dirigencia del SME la participación de las pasadas generaciones en las conquistas y luchas históricas de estos periodos, pretende continuar proyectando el sentido de comunidad que se construyó dentro de la organización sindical, es decir, mostrar la importancia y el valor que tiene cada uno de sus agremiados para lograr los objetivos laborales que han perseguido por más de cien años, otorgarles un sentido de pertenencia que se extiende a los integrantes de sus familias, y transmitirles la seguridad de que sus necesidades son escuchadas y atendidas a partir de un compromiso de cooperación conjunta.

Por ello, la dirigencia del SME apela a la emotividad y la obligación moral que tienen sus agremiados para honrar el legado de sus antecesores; es decir, los exhorta a reflexionar sobre su papel en la historia y sobre su conciencia de clase para revertir por medio de la lucha de clases (marchas, plantones y mítines), los efectos del modelo económico capitalista que son: la desaparición de las organizaciones sindicales, la inestabilidad laboral impuestas por el sector empresarial a partir de la llamada flexibilidad laboral y la privatización del sector público, en específico, del sector energético.

Por lo anterior, convoca a la clase obrera electricista a apropiarse de la lucha por la renacionalización de la industria eléctrica, recuperando el sentido del discurso del presidente Adolfo López Mateos cuando nacionalizó la industria eléctrica en 1960; en el que por medio de una carta dirigida al pueblo mexicano invita a las presentes y futuras generaciones a velar por la nacionalización del sector energético, ya que los intereses individuales de algunos mexicanos pretenderán, en un futuro, privatizar los sectores que son estratégicos para el crecimiento económico y desarrollo social del país, como es el sector energético.

A partir del discurso, el SG crea una surte de analogía entre la lucha que emprendieron las primeras generaciones de trabajadores y dirigentes sindicales, frente a la explotación laboral por parte de la empresa *The Mexican Light and Power Company* a principios del siglo XX y en defensa de su autonomía frente al Estado mexicano, y la lucha que tienen, actualmente, la dirigencia sindical y sus agremiados, en contra de las políticas neoliberales que han sido adoptadas por los gobiernos en turno y del monopolio de las empresas transnacionales, que han quebrantado sus conquistas laborales. Por su parte, los trabajadores

crean una semejanza entre el Martín Esparza y los líderes revolucionarios de principios del Siglo XX, al referirse a él como “General”, haciendo alusión no solo como “secretario general”, sino como un general de los ideales revolucionarios.

Al estar anclado el discurso sindical del SG, a las conquistas laborales del nacionalismo revolucionario de principios del siglo XX, y a la nacionalización del sector energético de 1960, incita a las clases obreras a mantener viva la expectativa de recuperar las condiciones laborales que conquistaron antes de la extinción de LyFC y que les permitía tener una vida laboral estable y un horizonte de expectativa. Asimismo, al poner como ejemplo las formas de lucha por la que las primeras generaciones de trabajadores obtuvieron conquistas laborales que fueron arquetípicas, incita a sus agremiados a mantener las mismas prácticas de acción y movilización colectiva, en caso de que el Gobierno Federal no cumpla con los acuerdos pactados en la concertación. En lo que se respecta a la relación laboral con la empresa Fénix, al ser la dirigencia del SME parte del cuerpo directivo de la empresa, se le transmite certidumbre a la clase obrera electricista que la renegociación de CCT será por vía de la revisión contractual cada dos años. Sin embargo, en caso de que no se llegara a un acuerdo, también se emplearían los mismos métodos de lucha y resistencia.

Aunado a ello, otra de las estrategias que ha empleado la dirigencia del SME para mostrar su oposición a la privatización del sector energético y justificar el actual esquema laboral y empresarial en el que incursionó, es recurrir en su discurso a un lenguaje de responsabilidad compartida en la toma de decisión, entre todos los integrantes del sindicato. Cuando se dirige el SG a la clase obrera electricista, en un texto hablado, emplea la primera persona del plural “nosotros” y el presente indicativo del verbo “haber”, de la primera persona del plural que es “hemos”, para señalar que las negociaciones y logros que se han obtenido hasta el momento, son producto de los acuerdos, la unión y la organización de todos los trabajadores que no se liquidaron; es decir, de aquellos que ya ingresaron a laborar a la empresa Fénix, Poseidón, SUBASE o la Cooperativa LF del Centro y quienes aún continúan en estado de desempleo y en espera de ingresar a laborar a alguna de estas empresas o la cooperativa.

Asimismo, la dirigencia del SME se refiere a la clase obrera electricista como “camaradas” y “compañeros”, no sólo para romper la barrera de representante y representado

sindical, sino para reforzar, en este contexto de transformación sindical y laboral, el vínculo de identificación y cohesión que existe entre todos los agremiados del SME, y desvanecer el imaginario que ha sido esparcido por aquellos exintegrantes de la clase obrera electricista que aceptaron la liquidación que les ofreció el Gobierno Federal, respecto a que el SME está transitando a una categoría empresarial en la que se están subordinando los intereses laborales de la clase obrera electricista.

El discurso de la dirigencia del SME, en el que expone su posicionamiento respecto a la privatización del sector público, también pretende mostrar al Gobierno Federal y a la empresa Fénix, de la capacidad de convocatoria y movilización que tiene la dirigencia sindical sobre sus agremiados y con otras organizaciones sindicales, en caso de que no se cumplan los acuerdos a los que se ha llegado.

En términos de Haidar (1988), el discurso de la dirigencia del SME tiene un carácter estático porque mantiene, de manera general, las mismas condiciones estructurales de producción y de recepción discursiva; es decir, conserva el orden en que presenta cada una de las temáticas, es constante en el tipo de argumentos que emplea en cada uno de los tópicos y emplea el mismo lenguaje con el que se dirige los agremiados.

El discurso como práctica social

Respecto al discurso como práctica social, el discurso de la dirigencia sindical no se desarrolla en un lienzo en blanco, sino que se encuentra condicionado por tres contextos. El primero se refiere al nivel concreto de la situación; es decir, a las fechas conmemorativas y asambleas que dan origen a marchas y mítines (que son prácticas propias del sindicalismo para mantenerse cohesionados y en comunicación con los agremiados); las cuales adquieren un particular sentido de reivindicación cuando se viven momentos de coyuntura y efervescencia política y social, como es el caso del SME y sus agremiados. En cada una de estas prácticas (marchas, mítines y artículos), la dirigencia del SME engarza el discurso respecto a la privatización del sector público y, de forma específica, el sector energético, al evento que se conmemora o al motivo de la asamblea.

El segundo nivel en el que se desenvuelve el texto de la dirigente sindical es el institucional, el cual tiene, en primer lugar, como trasfondo el llamado *Pacto por México* que comenzó con el gobierno de EPN y se tradujo en una serie de reformas estructurales entre las

que se encontraba la Reforma Energética, que permitieron la solución al conflicto laboral entre el SME y el Gobierno Federal; y, en segundo lugar, el contexto del clima electoral 2018 del país.

En el primer caso, una vez concluida la administración panista de Felipe Calderón Hinojosa y al darse la alternancia política con el gobierno priista de EPN, se firmó y comenzó el 2 de diciembre de 2012, el denominado *Pacto por México*, el cual fue un acuerdo político firmado por el presidente de México y los presidentes de diversos los partidos políticos como el PRI, el PAN, el PRD y el PVE que se unió posteriormente). El *Pacto por México* permitió la creación de un paquete de once Reformas Estructurales que perseguían, entre otros objetivos, impulsar el crecimiento económico y desarrollo social del país. Entre dichas Reformas Estructurales se encontraba la Reforma Energética que fue promulgada el 20 de diciembre de 2013, que propició que se concretara la concertación entre el SME, el Gobierno Federal y la iniciativa privada, para dar solución al conflicto laboral. En contraste con el periodo de gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, en el cual no hubo voluntad política para solucionar el conflicto laboral y el discurso de la dirigencia del SME se enfocaba en el acto de arbitrariedad que cometió el Gobierno Federal para desaparecer a dicha organización, a partir del año 2013, cuando ya existía un diálogo con la administración de EPN, el discurso se centró en la viabilidad para solucionar el conflicto laboral, sin dejar de lado la crítica a los gobiernos que han adoptado políticas económicas de corte neoliberal, violentando los derechos de los trabajadores.

En el segundo caso, si bien el discurso de la dirigencia del SME históricamente ha estado orientado en defensa de los derechos laborales de los trabajadores y en favor de la adopción de las políticas nacionalistas, el discurso de Martín Esparza se encuentra permeado e impulsado por el clima electoral que se ha vivido en el país, al hacer explícito su rechazo a los gobiernos priistas y panistas que, a partir de las políticas de retracción estatal, privatizaron el sector energético. Es por ello que, en el ambiente de clima electoral del año 2018, Martín Esparza ofreció su respaldo al entonces presidente electo de México, Andrés Manuel López

Obrador, quien manifestó tener voluntad política para cumplir con los acuerdos hechos entre el SME y la pasada administración.⁴⁸

Finalmente, en el nivel de las estructuras sociales, aun cuando en los hechos el SME forma parte de la privatización del sector energético, al incursionar en el sector empresarial privado como producto de la concertación con el Gobierno Federal, y su discurso podría encontrarse condicionado por dichas negociaciones que posibilitaron mantener con vida a la organización sindical y a la clase obrera electricista, es contundente la crítica que realiza al modelo económico capitalista, al cual le incluye el adjetivo “salvaje”.

En síntesis, se puede concluir que a pesar de llevar a cabo el SME una concertación con el Gobierno Federal, que lo vincula en la práctica a las políticas neoliberales y a la privatización del sector energético, a partir de su incursión en el sector empresarial al formar parte del consorcio Fénix, el cual, hasta el momento, ha adoptado las condiciones laborales y contractuales propias del modelo de flexibilidad laboral; en el discurso frente a la clase obrera electricista continua siendo crítico frente a la privatización del sector energético y el modelo de flexibilidad laboral, recuperando el imaginario laboral que se construyó a partir de las conquistas laborales en la experiencia de trabajo en la empresa privada y pública a lo largo del siglo XX, que fueron arquetípicas para otros sectores laborales (el derecho a la representación sindical, a un trabajo digno y estable, a prestaciones superiores a las de la ley y a la jubilación).

En este caso en particular, no se puede argumentar que el discurso contribuya al mantenimiento de un orden social de los gobiernos neoliberales, ya que la principal lucha de clases que enfrenta el SME y la clase obrera electricista, de acuerdo a sus declaraciones, es en contra de los gobiernos que implementan políticas neoliberales que afectan sus intereses de clase proletaria. No obstante, lo que mantiene el SME, es el orden del discurso que ha sido aprendido y naturalizado por la clase obrera electricista a lo largo de su historia. A pesar de las condiciones objetivas de trabajo, la continuidad del discurso del SME, a lo largo de los

⁴⁸ Por ejemplo, en el la División Toluca del SME, en el foro “México ante las necesidades del cambio de rumbo económico, y político, 20018”; y en la toma de protesta del subcomité de la División Necaxa, Esparza hizo explícito su compromiso para trabajar de la mano con el gobierno de la transición, en favor de los sectores laborales de México.

años, es lo que ha legitimado ante los ojos de sus agremiados que hay realizado una concertación con el Gobierno Federal y la empresa Mota Engil para evitar su extinción.

Finalmente, este contexto complejo y contradictorio entre prácticas discursivas por parte de la dirigencia del SME y las condiciones laborales objetivas de los agremiados, es lo que producen un mayor interés por indagar en qué medida el discurso de la dirigencia sindical del SME, influye en la configuración de sus imaginarios laborales.

Entrevista semiestructurada

Después de haber realizado el análisis del discurso de la dirigencia del SME, se procedió al diseño de la segunda herramienta metodológica; la cual consistió en un cuestionario semiestructurado para adentrarnos en las representaciones laborales que ha construido la clase obrera electricista a lo largo de su trayectoria laboral; ya que las representaciones sociales son la condición de posibilidad para hacer inteligible los imaginarios sociales. Como argumenta Vergara (2001a, 2001 b, 2015), y Girola (2012), al ser las representaciones sociales la concretización de los imaginarios sociales y al encontrarse relacionadas con la percepción que los actores tienen de su realidad (a partir de elementos informativo-cognitivos, ideológicos y normativos, así como de creencias valores, actitudes, experiencias, prácticas, históricas y memorias colectivas), éstas permiten a los actores interpretar, significar y simbolizar el mundo en el que viven, y orientar su acción. Asimismo, al depender las representaciones sociales de la posición que ocupan los actores en el orden social, éstas pueden ser, al igual que los imaginarios sociales, estables y permanecer durante largos periodos fijas, o dinámicas y ser susceptibles a transformarse cuando se presentan momentos de coyuntura.

Esta segunda herramienta metodológica se conformó a partir de dos instrumentos de investigación. El primer instrumento fue recuperado del proyecto de investigación de maestría, cuando fueron entrevistados los agremiados de la División Necaxa del SME, en el año 2015, para indagar su experiencia de empleo en LyFC, y de desempleo después de que se extinguió la empresa en el año 2009. Este instrumento no se empleó para ser aplicado, nuevamente, sino para indagar si en sus narraciones se encontraban, de forma explícita o implícita, la forma en que representaban e imaginaban el trabajo, sin que éstas estuvieran permeadas por su situación laboral actual. Es por ello que se recuperarán algunos de los

testimonios de los informantes que fueron obtenidas en las entrevistas realizadas en el año 2015.

El segundo instrumento fue diseñado para los fines específicos de esta pesquisa, y con él se pretendió conocer la forma en que perciben, significan y simbolizan el trabajo, a partir de su trayectoria laboral, las cuales involucran su situación laboral antes, durante y posterior a LyFC. Sin embargo, en esta investigación no se realizó un recorrido cronológico de su trayectoria laboral. El instrumento que se aplicó tuvo como intención que los informantes comenzaran a narrar su situación laboral actual, a partir de una serie de preguntas detonantes, sin que estuviera presente, de forma inducida por preguntas, su experiencia laboral en LyFC.⁴⁹

En primer lugar, se pudo observar que fueron los informantes quienes traían al presente de forma recurrente, su pasado laboral en LyFC, para contrastar y juzgar su situación laboral actual. Y, en segundo lugar, al contrastar la información de ambos se pudo observar que la experiencia en cada uno de los empleos que obtuvieron estuvo marcada por diferentes aspectos como su edad, escolaridad, sueldo, antigüedad, tipo de contratación, por mencionar. Al ser varios y diferentes estos aspectos, y al tratarse de una clase obrera, se recurrió a la categoría *composición de clase*

Se empleó la categoría *composición de clase* porque los informantes emplearon los términos *clase obrera o ser obrero*, para referirse a ellos mismos como colectivo, como agremiados del SME. Aunque en algunas ocasiones también se refirieron a ellos mismos como empleados o trabajadores, en el ámbito personal, ser obrero o pertenecer a una clase obrera estaba asociado a tener un trabajo asalariado y con calificación laboral en una empresa (sin necesidad de tener carrera profesional), tener una mano de obra especializada, tener una representación sindical, un CCT y pertenecer a un gremio. En su caso específico, al conquistar derechos laborales que ningún otro gremio tenía y contar con una mano de obra especializada que los diferencia de todas las clases obreras, esta concepción se reafirmaba más. No hay una definición tan amplia que abarque todas las características que para los

⁴⁹ Es importante mencionar que estas formas de percibir, significar y simbolizar el trabajo fueron exaltadas por la experiencia de desempleo de larga duración que estaban viviendo los informantes, cuando fueron entrevistados.

informantes significa ser clase obrera u obrero. Es por ello que se empleó la categoría, composición de clase obrera.

La categoría *composición de clase* a aquellos elementos sociales (edad, estado civil, escolaridad, origen); técnicos (el puesto de trabajo, la calificación laboral, el monto salarios, la jornada laboral, el trabajo individual o colectivo y la movilidad laboral); y políticos (las formas de lucha, de organización, las demandas, concepción y posición ante el trabajo, relaciones de poder obrero vs empresa), por los cuales las clases obreras están conformadas (Negri, 1980; Quiroz, 2002), permite identificar y clasificar aquellos elementos por los que se definen como clase obrera y han configurado sus diferentes experiencias de trabajo. Asimismo, permite visibilizar aquellos elementos de su composición de clase que, con el devenir del tiempo y en el contexto de transformación laboral, se mantienen estables, se han transformado, han desaparecido y se han integrado a su actual situación laboral.

En la narración de las diferentes experiencias laborales de los informantes, se hallaron, tanto de forma explícita como implícita, las representaciones sociales que han hecho del trabajo a lo largo de su trayectoria laboral. En este sentido, dichas representaciones arrojaron luz sobre su imaginario laboral; es decir, el trasfondo cultural que origina el cúmulo de creencias, valores, cosmovisiones e ideaciones en torno al trabajo. Finalmente, para hallar en qué medida los discursos de la dirigencia del SME han permeado en su imaginario laboral, se analizó si los integrantes de la clase obrera electricista han incorporado dicho discurso en su forma concebir el trabajo (de forma explícita o implícita), en su experiencia (en la manera de vivir e interpretar su situación laboral actual).

Como se observó en el análisis crítico del discurso, al caracterizarse los discursos de la dirigencia del SME por realizar una constante crítica a los gobiernos neoliberales y el modelo de flexibilidad laboral, a pesar de haber adoptado dichos esquemas laborales, fue necesario identificar a los integrantes de la clase obrera electricista que ha adoptado de forma total o parcial su discurso y la interpretación que han hecho los informantes de los mensajes que emite la dirigencia sindical. Es por ello que este instrumento se nutrió del método asociación libre de palabras.

Si bien, el método asociación libre de palabras está orientado para elaborar diccionarios de palabras que expresen el campo semántico construido en torno a cada

estímulo y, posteriormente, realizar un análisis de correspondencias (Di Giacomo, 1987), para los fines específicos de esta investigación se empleó este método para conocer el alcance del discurso de la dirigencia del SME. En primer lugar, se identificaron en los discursos de la dirigencia del SME los conceptos que están relacionados al tema de la privatización de la empresa pública, y el significado que pretenden transmitir a sus agremiados, quienes los han escuchado y leído de forma recurrente. Los conceptos que se identificaron fueron: empresa pública, empresa privada, trabajo, neoliberalismo, conciencia de clase, capitalismo, lucha de clases y reforma energética.

En segundo lugar, se identificó a aquellos integrantes de la clase obrera electricista que adoptaron en sus narraciones (de forma explícita o implícita), los conceptos en torno a la privatización de las empresas pública que han sido pronunciados por la dirigencia sindical y si coinciden su forma de interpretar la privatización de la empresa pública con el discurso de la dirigencia del SME. Finalmente, una vez concluida la entrevista en torno a su trayectoria laboral, a todos los informantes se les solicitó que asociaran libremente los conceptos como empresa pública y empresa privada con las primeras ideas que les surgieran. Lo anterior, con la finalidad de identificar para quiénes de los informantes resulta relevante el tópico respecto a la privatización de la empresa pública, en la construcción de su experiencia e imaginario laboral.

Muestreo

Para indagar la influencia que ejerce la dirigencia del SME, por medio de sus discursos, en el imaginario laboral de la clase obrera electricista, es necesario abordar la a los agremiados de dicha división, quienes enfrentan diversas situaciones laborales. De forma específica, de las seiscientos ochenta y tres personas que estaban adscritos a la División Sindical de Necaxa y que laboraban en el SHN (cuando pertenecía a LyFC), cuatrocientos noventa no aceptaron la liquidación que les ofreció el Gobierno Federal.⁵⁰ De los quinientos cuarenta y un puestos de trabajo creados por la empresa Fénix en el año 2015, a la División Sindical de Necaxa le correspondían trescientos treinta y tres en el mismo año (según el tabulador del CCT 2015-2017), pero solamente fueron contratados doscientos sesenta agremiados de dicha división.

⁵⁰ De acuerdo con el Subsecretario General del SME de la División Necaxa, esta es una cifra actualizada en el año 2020, ya que, en el año 2015, informó que fueron contabilizados cuatrocientos once agremiados de dicha división.

Al año 2020, han sido contratados por la empresa Fénix, doscientos sesenta y tres agremiados de la División Sindical de Necaxa, veinticinco en la empresa Poseidón y cuarenta en la Cooperativa LF del Centro.⁵¹ Por lo que aún faltan por ser contratados ciento sesenta y dos agremiados de la División Sindical de Necaxa.

Se optó por realizar un muestreo discrecional y entrevistar a los mismos informantes que del año 2015, para el proyecto de maestría, que fueron los integrantes del SME de la División Necaxa, quienes trabajaron para la empresa LyFC, en el SHN. Esta decisión se tomó debido a que en esta pesquisa se requería conocer la experiencia laboral en LyFC y de cesantía laboral, sin que estuvieran permeadas por la situación laboral actual que están viviendo. Asimismo, porque al haberse creado una atmósfera de confianza con los informantes del año 2015, y al haberse ofrecido a colaborar en futuros proyecto de investigación, fue más sencillo concertar nuevamente una entrevista con ellos y que respondieran a preguntas que difícilmente responderían otras personas que no han sido entrevistadas previamente.

En total, se entrevistó a quince agremiados del SME, siendo el único requisito que pertenecieran a la División Sindical de Necaxa.⁵² De las dieciséis personas entrevistadas en el año 2015, sólo se pudo volver a entrevistar a trece en el año 2018, y fueron los informantes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14 y 15. A dos de los informantes del año 2015, no se les pudo entrevistar debido a que ya no formaban parte de la clase obrera electricista a haberse liquidado. Mientras que el otro informante no pudo conceder la entrevista por cuestiones de salud, a pesar de que ya fue contratado por la empresa Fénix. Por lo anterior, se decidió entrevistar a dos nuevos informantes (8 y 9), los cuales fueron contactados dentro de las instalaciones del sindicato de la División Necaxa y en una de las guardias de resistencia. Para contar con el perfil sociolaboral de ambos informantes, se le aplicaron algunos reactivos de la herramienta metodológica trabajada en el proyecto de maestría. Lo interesante de ambos casos, fue que sus respuestas fueron similares a las de los informantes que entrevisté en el

⁵¹ Es importante señalar que algunos de los trabajadores de otras divisiones sindicales han sido contratados por Fénix o la Cooperativa LyFC, para laborar o en otras divisiones sindicales, como Necaxa.

⁵² En el proyecto de maestría los informantes se encontraban en estado de desempleo colectivo de larga duración y no se discriminó en la elección de la muestra el haber aceptado o no la liquidación que les ofreció el Gobierno Federal. En tanto, para el presente proyecto de investigación, no se contempló entrevistar a los dos informantes que aceptaron la liquidación que les ofreció el Gobierno Federal antes del año 2009, debido a que ya no forman parte de la clase obrera electricista ni del SME.

año 2015. Es decir, su experiencia laboral en LyFC y de desempleo fueron muy similares a los de sus compañeros.

Como se puede apreciar en el cuadro siguiente (cuadro 8), de las quince entrevistas semidirigidas, diez fueron realizadas a hombres y cinco fueron realizadas a mujeres.⁵³ Los informantes del 1 al 9 se encuentran laborando en alguna de las secciones de la empresa Fénix (operación, mantenimiento eléctrico, mantenimiento mecánico, mantenimiento hidráulico, mantenimiento civil y oficinas-administración); los informantes del 10 y 11 se encuentran desempleados, y los informantes del 12 al 15, se encuentran laborando para la empresa Poseidón.⁵⁴ Los informantes que se encuentran trabajando, han ingresado a laborar en diferentes periodos de contratación, solamente en la empresa Fénix y Poseidón.⁵⁵ Las fechas de contratación que se han abierto la empresa Fénix comenzó en noviembre del año 2015. Mientras que la empresa Poseidón ha contratado personal desde diciembre del año 2016. Por lo anterior, la nueva experiencia laboral de los informantes apenas alcanzaba entre los tres y dos primeros años, en el año 2018, cuando se realizaron las entrevistas.⁵⁶

El periodo en que se aplicaron las entrevistas fue del 28 de septiembre al 12 de octubre de 2018, en los municipios de Juan Galindo (Cuna de la Industria Eléctrica), y Huauchinango, Puebla. En el primero municipio se encuentran las instalaciones del SME de la División Necaxa, en las que subsecretario de dicha división, Román Olvera, me permitió realizar algunas de las entrevistas (informantes 1, 2, 4, 5, 6, 9 y 12), y también se encuentran ubicados los domicilios particulares de los informantes 10, 11, 13, 14 y 15, quienes prefirieron se

⁵³ El hecho de que se haya entrevistado desde el año 2015, a un número menor de mujeres, se explica por las desigualdades de género que se ponen en juego en el mercado de trabajo y en el espacio doméstico. En primer lugar, al trabajar a un número menor de mujeres, debido a que en la empresa solamente se les contrataba en el área de oficinas-administración, fue difícil poder contactar a más mujeres. En este tenor, al estar las mujeres involucradas de tiempo completo en el espacio doméstico cuando estaban desempleadas, fue difícil poder contactarlas y que me pudieran otorgar una entrevista, debido a la carga de trabajo no remunerado que desempeñaban en sus casas.

⁵⁴ A pesar de que fue solicitado al Subsecretario General del SME de dicha división, Román Olvera, el organigrama de la empresa Fénix en la División Necaxa y el CCT más vigente, no se pudo tener acceso a él.

⁵⁵ En el año 2018, cuando se entrevistó a los informantes, aún no se encontraba ninguna persona de la División Sindical de Necaxa laborando en la Cooperativa LF del Centro. Fue posterior a este año que personal de dicha división sindical comenzó a laborar para la cooperativa.

⁵⁶ Es importante mencionar que hasta finales del año 2020, se mantuvo contacto con los informantes y argumentaron continúan manteniendo la situación laboral del año 2018. Es decir, mientras que los empleados de la empresa Fénix y Poseidón continúan laborando en la misma empresa, desempeñando el mismo puesto y realizando las mismas actividades, quienes estaban desempleados continúan bajo la misma condición. Lo único que ha variado en el caso de quienes se encuentran trabajando en la empresa Fénix, es su salario de acuerdo a la revisión bienal de su CCT.

realizaran las entrevistas en sus casas. En tanto, en el segundo municipio, al ser la sede donde se encuentra instalado el campamento de resistencia del SME y donde los trabajadores deben de cumplir con guardias como parte de su labor sindical, fue donde se realizaron las entrevistas de los informantes 3, 7 y 8.⁵⁷

Informante	Estatus laboral	Puesto laboral	Fecha de ingreso	Fecha de entrevista	Lugar de entrevista
1 Hombre	Empleados de la empresa Fénix	Mecánico general	ene-16	28/09/2018	SME división Necaxa
2 Hombre		Presero	nov-15	28/09/2018	SME división Necaxa
3 Hombre		Mecánico general	nov-15	02/10/2018	Campamento Huauchinango
4 Hombre		Civil	nov-15	03/10/2018	SME división Necaxa
5 Hombre		Ayudante general	abr-15	04/10/2018	SME división Necaxa
6 Hombre		Malacatero	nov-15	08/10/2018	SME división Necaxa
7 Hombre		Oficinista	feb-16	11/10/2018	Campamento Huauchinango
8 Hombre		Ayudante general	feb-16	11/10/2018	Campamento Huauchinango
9 Hombre		Turbinero	feb-16	12/10/2018	SME división Necaxa
10 Hombre	Sin empleo	No aplica	No aplica	02/10/2018	Casa particular
11 Mujer		No aplica	No aplica	30/09/2018	Casa particular
12 Mujer	Empleadas de la empresa Poseidón	Vigilante	ago-17	29/09/2018	Casa particular
13 Mujer		Vigilante	dic-16	03/10/2018	Casa particular
14 Mujer		Vigilante	abr-17	03/10/2018	SME división Necaxa
15 Mujer		Vigilante	abr-17	10/10/2018	Casa particular

Cuadro 8: Entrevistas realizada en el año 2018⁵⁸

⁵⁷ Dichas guardias de resistencia obedecen a la toma de instalaciones de la Subestación de Sacamila en Huauchinango, Puebla, por parte de los agremiados del SME de la División Necaxa, como protesta ante los acuerdos incumplidos por el Gobierno Federal, como es la salida íntegra de la salida de la CFE, de la zona que integra el municipio de Huauchinango con Juan Galindo y Ahuazotepec. Es importante mencionar que las guardias de resistencia son una actividad sindical con la que deben de cumplir la clase obrera electricista del SHN, con independencia de encontrarse laborando o no para la empresa Fénix, Poseidón, SUBASE o Cooperativa LF del Centro. En esta guardia de resistencia, sólo se vio la participación de los informantes 2, 3, 4, 7, 8, 9 y 12 de forma constante.

⁵⁸ En este trabajo de investigación se les otorgó el número de informante a las personas entrevistadas, de acuerdo a la fecha en que fueron entrevistados; por lo que este número de informante no coincide con el que se les otorgó en la investigación de maestría realizada en el año 2015.

Momentos del trabajo de campo

Fue fundamental incorporar dentro de este capítulo, tres aspectos importantes que se observaron al momento de realizar el trabajo de campo y que permiten arrojar luz sobre cómo han comenzado a cambiar la composición de la clase obrera electricistas y, en este sentido, su situación laboral.

En primer lugar, a pesar de que fue sencillo contactar de nuevo a todos los informantes para que, después de tres años, concedieran una entrevista, en algunos de los casos fue difícil concertarla debido a los horarios de sus actividades sindicales y personales. El caso de los informantes 10 y 11 fue el más sencillo al no encontrarse laborando; por lo que las entrevistas se concretaron de forma inmediata una vez que fueron contactados. En el caso de los informantes que laboran en la empresa Fénix, fue relativamente sencillo concertar las entrevistas, ya que de acuerdo a sus condiciones contractuales trabajan ocho horas diarias y descansan dos días a la semana; por lo que me otorgaban las entrevistas en sus días de descanso, después de haber cumplido de su jornada laboral o cuando se presentaban a las guardias de resistencia en el municipio de Huauchinango. Mientras que en el caso de las trabajadoras de la empresa Poseidón, fue más complicado poder agendar las entrevistas, ya que, al trabajar con un horario de doce horas diarias, tener turnos de rotación, descansar sólo un día completo y dedicarse a las tareas domésticas y cuidado de los hijos, tenían poco tiempo libre para concederme las entrevistas.⁵⁹

En las entrevistas realizadas, los trabajadores de la empresa Fénix comentaron que ellos tienen permiso para ausentarse de su trabajo y realizar actividades sindicales, ya que así se encuentra estipulado en su CCT. En el periodo en que se realizaron las entrevistas, se pudo observar a los trabajadores de la empresa Fénix en las guardias de resistencia en Huauchinango en su horario laboral y, en algunos casos, viajando a la Ciudad de México para asistir a asambleas generales y a la marcha del conmemorativa del 2 y 11 de octubre.⁶⁰

⁵⁹ En este caso en particular, al estar conversando con una de las informantes, me mostró cuando le llegó un mensaje a su celular, en el que su jefe le indicaba, de último momento, cambio de turno laboral. En este sentido, otra de las informantes me escribió posteriormente para decirme que no podría otorgarme la entrevista el día que ya se había pactado, porque había tenido un cambio de turno.

⁶⁰ El este caso, el informante 8 canceló la entrevista que se tenía pactada para el día 2 de octubre, ya que fue convocado por el subcomité para viajar a la Ciudad de México y participar en la marcha conmemorativa del 2 de octubre.

En tanto, las trabajadoras de la empresa Poseidón, al principio tenían permiso de ausentarse dos horas antes de concluir su jornada laboral, los días que tuvieran que cumplir con alguna actividad sindical. Sin embargo, les fue retirado dicho permiso y deben de cumplir con sus actividades sindicales en su tiempo de descanso. Lo anterior produjo que se redujeran su participación sindical. En este orden de ideas, solamente se vio a la informante 14, en las guardias de resistencia. Finalmente, a los informantes que aún no se encuentran laborando no se les vio en ninguna actividad sindical, solamente a la informante 11 se le vio en la toma de protesta del subcomité de la División Necaxa, el día 9 de noviembre del 2018.⁶¹

El segundo aspecto se refiere a una visita guiada en las instalaciones de la Central Hidroeléctrica Necaxa. El día 27 de septiembre, el ingeniero Carlos Malagón, encargado de turno en la empresa Fénix, instruyó al ingeniero Abel Javier, para que me diera una visita guiada en la Central Hidroeléctrica de Necaxa y conocer el funcionamiento de dicha planta (Imagen 3). En el recorrido se pudo observar a los informantes 3, 4, 7, 13 y 15, realizando sus funciones laborales para la empresa Fénix y Poseidón, respectivamente. A pesar de que



Imagen 3: Central Hidroeléctrica de Necaxa

en dicha visita no pude conversar con los informantes, se me permitió entrevistar de manera informal a otros trabajadores de la empresa Fénix y de la Cooperativa LF del Centro, que seleccionaba el ingeniero Javier, para que me explicaran los procesos de trabajo que realizaban en cada una de sus secciones y puestos de trabajo.

⁶¹ La única informante que se le vio realizando guardias de resistencia en el municipio de Huauchinango, fue a la informante 12, ya que las demás informantes argumentaron no tener tiempo para ir a las guardias de resistencia porque son amas de casa.

Los trabajadores de la sección operación y eléctrico-electrónica, administración-oficinas, con quienes se pudo conversar, fueron los únicos que argumentaron vivir un cambio importante al haberse automatizado los procesos productivos de trabajo e implementarse la innovación tecnológica. En tanto, los trabajadores de las secciones mecánico, hidráulico y civil, comentaron continuar realizando las mismas actividades que se realizaban en LyFC, al seguir operando la misma maquinaria y herramienta de trabajo. A pesar de que, en algún momento de la conversación, todos los trabajadores expresaron sentirse agradecidos por haber recuperado su empleo en el mismo sector laboral y en las mismas instalaciones; algunos de ellos llegaron a expresar un dejo de añoranza por las condiciones contractuales que tenían al decir: “ya no es lo mismo que antes”.

El último aspecto se refiere a la toma de protesta del subcomité de la División Necaxa que se llevó a cabo el día 9 de noviembre del año 2018. En este evento, los informantes 3, 4 y 7, tomaron un cargo de representación sindical con vigencia de dos años, junto con Román Olvera, Subsecretario de dicha división sindical. A este evento asistieron, como parte del



público, la mayoría de los informantes entrevistados (2, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14 y 15). Sin embargo, el informante 1, no pudo asistir porque se encontraba laborando; y el informante 10, tenía otro compromiso personal (Imagen 4).

Imagen 4: Toma de protesta del Subcomité de la División Necaxa 2018

Como parte del protocolo, la toma de protesta del subcomité contó con la participación del SG Martín Esparza, quien además de tomarles protesta a los representantes, dirigió un breve discurso, el cual tuvieron la oportunidad de escuchar los informantes que asistieron. En este discurso, la dirigencia sindical exaltó, como en otros discursos, por un

lado, su crítica en contra de los gobiernos neoliberales de FCH (2006-2012) y EPN (2012-2018), y a los esquemas de flexibilidad laboral de las empresas privadas y trasnacionales, a los cuales se vio sometido para evitar la extinción de la clase obrera electricista y la misma organización sindical. Empero, por otro lado, recalcó las luchas y conquistas históricas de las pasadas y presentes generaciones, y la necesidad de recuperar de forma íntegra las condiciones laborales que fueron arquetípicas para otros sectores laborales.

Capítulo IV Historias laborales y composición de clase obrera

Como se expuso en el horizonte analítico, el problema de investigación hasta aquí planteado se vale de las categorías imaginarios sociales y representaciones sociales; las cuales operan de forma conjunta, pero desde diferentes niveles analíticos. Mientras las representaciones sociales son de menor grado de abstracción y se refieren a las construcciones significantes y simbólicas que hace alguien con respecto de algo; los imaginarios sociales, al ser de mayor grado de abstracción, aluden al trasfondo cultural sobre el que se construyen dichas representaciones sociales, y se manifiestan a partir de sus valores, creencias, experiencias, cosmovisiones, memorias, expectativas.

Para hacer inteligibles los imaginarios laborales de la clase obrera electricista de Necaxa, uno de los objetivos particulares consistió en adentrarnos en las representaciones sociales del trabajo, las cuales son construidas y reconstruidas, a lo largo del tiempo, a partir de las valoraciones que hacen del trabajo a partir de la propia experiencia laboral, en relación con factores que son constitutivos a la persona como su edad, género, escolaridad, estado civil, salud física. Estas representaciones también son producto de las interacciones humanas y se ponen en juego a partir de ellas; al ser socializadas en la cotidianidad laboral y extralaboral con los otros.

Una de las vías que se halló para conocer las formas en que la clase obrera electricista de Necaxa percibe, significa y simboliza el trabajo, fue adentrarnos en su historia laboral. Dentro de este horizonte de interpretación, la historia laboral va más allá de realizar, en términos cuantitativos, una secuencia de empleos que han tenido en diferentes periodos de su vida; se trata, más bien, de conocer la cualidad, el sentido de la experiencia laboral. A partir de su historia laboral se pretende identificar aquellos aspectos que han dado sentido y han sido significativos en su experiencia laboral y sobre los cuales han construido sus propias representaciones sociales del trabajo. Asimismo, si se pretende observar si las rupturas y continuidades que han tenido su trayectoria laboral, a partir del contexto de transformaciones laborales que han enfrentado, ha producido que estas representaciones continúen vigentes, que se hayan transformado, que se hayan creado otras, o se haya creado un sincretismo.

En primer lugar, es necesario conocer cuáles han sido el perfil laboral de los informantes, es decir, conocer las diferentes experiencias laborales que han tenido los informantes y qué aspectos de su vida laboral han sido significativos para ellos. Para poder identificar y sistematizar la información se recurrió a la categoría *composición de clase*, como ya se anticipó en las orientaciones metodológicas.

A pesar de que algunos de los informantes tuvieron experiencias laborales previas a LyFC, desde el momento en que se afiliaron al SME y comenzaron a laborar en la empresa, formar parte de la clase obrera electricista. Es por ello que, para analizar sus historias laborales, se empleó la categoría *composición de clase*. Es decir, se recurrió, de forma específica, a los elementos sociales (su edad y escolaridad, su origen familiar), técnicos (estatus, antigüedad, puesto, movilidad, salario y calificación) y políticos (tipo de contratación y participación sindical), sobre los cuales estaban constituidos como clase obrera y que dieron sentido a su experiencia laboral. A partir de estos elementos se podrá observar en el contexto de transformación laboral, cuáles elementos de su composición de clase obrera se mantienen estables y cuáles se han transformado, cuáles han desaparecido y cuáles se han integrado en su actual situación laboral.

Mostrar este perfil servirá como guía de la siguiente exposición, para mostrar cómo dichos aspectos influyen en la formación de sus representaciones sociales del trabajo. En el cuadro 9, se muestra el inicio laboral de los informantes y su experiencia laboral en LyFC; y en el cuadro 10, se expone el periodo cuando se encontraban en estado de cesantía laboral en el año 2015, y su situación laboral actual en el año 2018, ya sea de desempleo o empleo en una empresa privada según sea el caso.

Informante	Inicio laboral		Experiencia laboral en LyFC (al 10 de octubre 2009)											
	Edad de su primer empleo	Primer empleo en LyFC	Antecedentes familiares en LyFC	Año de ingreso	Edad de ingreso	Escolaridad concluida	Estatus laboral	Tipo de contratación	Puesto laboral	Salario semanal	Antigüedad		Cargo de representación sindical	Edad al momento de desempleo
											Provisional	Base laboral		
1 Hombre	17	No	Si	2003	18	Bachillerato técnico	Con base laboral	Colectiva	Ayudante de mecánico	1.600	5 años con 10 meses	2 meses	No	25
2 Hombre	12	No	Si	1986	31	Primaria			Presero	1.200	14 años	9 años	No	51
3 Hombre	14	Si	Si	1997	14	Bachillerato			Mecánico especial	1.800	7 años	5 años	No	26
4 Hombre	12	No	Si	1978	17	Secundaria			Carpintero	1.136	19 años	12 años	Si	48
5 Hombre	19	No	Si	2000	24	Bachillerato técnico			Ayudante de mecánico	1.500	8 años	un año	No	34
6 Hombre	24	No	Si	1985	28	Secundaria			Malacatero	1.700	8 años	16 años	No	52
7 Hombre	17	No	Si	2000	23	Preparatoria			Oficinista "C"	1.479	7 años	2 años	No	32
8 Hombre	20	No	Si	1994	21	Bachillerato			Mecánico "BA"	1.900	12 años	3 años	No	36
9 Hombre	18	Si	Si	1989	18	Bachillerato técnico			Operador	1.900	12 años	8 años	No	38
10 Hombre	16	No	Si	2004	21	Bachillerato técnico	Sin base laboral	Provisional	Peón "A"	1.200	5 años	No aplica	No	27
11 Mujer	17	Si	Si	1980	17	Secundaria	Con base laboral	Colectiva	Sirvienta	1.100	28 años	Un años	No	46
12 Mujer	31	Si	Si	1992	31	Preparatoria	Sin base laboral	Provisional	Secretaria	900	16 años	No aplica	No	49
13 Mujer	16	Si	Si	1999	16	Secundaria			Peón "A"	1.200	10 años	No aplica	No	26
14 Mujer	19	No	Si	2006	36	Técnica superior			Oficinista "T"	1.386	3 años	No aplica	No	36
15 Mujer	16	Si	Si	2007	23	Bachillerato			Ayudante de almacén	1.300	2 años	No aplica	No	26

Cuadro 9: Trayectoria laboral hasta el año 2009

Informante	Cesantía laboral (2015)				Situación laboral (2018)								
	Edad	Escolaridad concluida	Tipo de ingreso económico	Cargo de representación sindical	Edad	Escolaridad concluida	Estatus laboral	Tipo de contratación	Año de ingreso	Puesto laboral	Antigüedad	Salario quincenal	Cargo de representación sindical
1 Hombre	30	Técnico Superior	Asistencia familiar	No	33	Técnico Superior	Empleado de la empresa Fénix, por tiempo indeterminado	Colectiva	2016	Mecánico general	2 años	6,000	No
2 Hombre	57	Primaria	Asistencia familiar	No	60	Primaria			2015	Presero	3 años	1,500	No
3 Hombre	32	Bachillerato	Asistencia familiar	No	35	Bachillerato			2015	Mecánico general	3 años	6,000	Si
4 Hombre	54	Secundaria	Asistencia familiar	Si	57	Secundaria			2016	Plomero	2 años	4,149	Si
5 Hombre	39	Bachillerato técnico	Asistencia familiar	No	42	Bachillerato técnico			2016	Ayudante de mecánico	2 años	3,750	No
6 Hombre	58	Secundaria	Asistencia familiar	No	61	Secundaria			2015	Malacatero	3 años	5,300	No
7 Hombre	38	Preparatoria	Asistencia familiar	Si	41	Preparatoria			2016	Oficinista	2 años	5,000	Si
8 Hombre	42	Bachillerato	Asistencia familiar	No	45	Bachillerato			2016	Ayudante de mecánico	2 años	3,750	No
9 Hombre	44	Bachillerato técnico	Asistencia familiar	No	47	Bachillerato técnico			2016	Turbinero	2 años	6,000	No
10 Hombre	32	Bachillerato técnico	Asistencia familiar	No	35	Bachillerato técnico			Sin empleo				
11 Mujer	52	Secundaria	Asistencia familiar	No	55	Secundaria	Sin empleo						No
12 Mujer	54	Preparatoria	Asistencia familiar	No	57	Preparatoria	Empleada de la empresa Poseidón, por tiempo indeterminado	Individual	2017	Vigilante	2 años	2,500	No
13 Mujer	32	Preparatoria	Asistencia familiar	No	35	Secundaria			2016	Vigilante	2 años	2,500	No
14 Mujer	42	Técnica superior	Asistencia familiar	No	45	Técnica superior			2017	Vigilante	2 años	2,500	No
15 Mujer	31	Bachillerato	Asistencia familiar	No	34	Bachillerato			2016	Vigilante	2 años	2,500	No

Cuadro 10: Trayectoria laboral desde el año 2015 al año 2018

Social

Con el devenir del tiempo, la trayectoria y experiencia laboral de los informantes, la cual se ha visto influenciada por algunos aspectos de su perfil social, como son su edad y escolaridad. Cómo se puede observar en el cuadro 9, los informantes comenzaron su vida laboral de forma temprana, cuando pertenecían al sector de los adolescentes (personas entre los diez y catorce años de edad), y de los jóvenes (personas entre los quince y veinticuatro años de edad); a excepción de la informante 12, quien obtuvo su primer trabajo a los treinta y un años, después del fallecimiento de su esposo. De forma general, la inserción laboral de los informantes al mundo del trabajo fue por la necesidad de obtener un ingreso económico. Para ello, la mayoría de los informantes desertaron de la escuela a temprana edad, para buscar una oportunidad laboral; a excepción de la informante 12, como ya se mencionó, y de las informantes 14, quien buscó empleo después de concluir una carrera técnica como secretaria. Mientras que algunos de los informantes tuvieron experiencias laborales previas a LyFC, en trabajos eventuales e informales con condiciones de precariedad (en el campo, la construcción, la venta de productos, como seguridad privada, promotores, vendedores, etc.), para otros su primera fuente de empleo fue en LyFC.

Cuando los informantes ingresaron a laborar a LyFC, pertenecían al segmento de los jóvenes (siendo algunos de ellos aún menores de edad como los informantes 3, 4, 11 y 13), y al de los adultos jóvenes (personas entre los veinticinco y cuarenta y cuatro años de edad). Durante toda su trayectoria laboral en la empresa, los informantes mantuvieron la misma escolaridad con la que ingresaron escolaridad básica (primera y secundaria), media superior (preparatoria o bachillerato técnico) y carrera técnica; a excepción del informante 3, que ingresó cuando aún cursaba la secundaria y concluyó el bachillerato. A pesar de no contar con una carrera profesional, porque no fue una de sus aspiraciones o porque no tuvieron la posibilidad económica de hacerlo, la empresa representaba una oportunidad laboral no solamente para obtener un ingreso, sino para realizar una carrera laboral y obtener una jubilación. Por lo que sabían que entre más jóvenes ingresaran a laborar, más jóvenes alcanzarían su retiro por años de servicio.

Como se puede observar en el cuadro 9 y 10, para el año 2009, cuando se extinguió la empresa, y a mediados del año 2015, cuando fueron entrevistados en estado de desempleo

colectivo y de larga duración, los informantes pertenecían al segmento de los jóvenes adultos y adultos maduros (personas entre los cuarenta y cinco y cincuenta y nueve años de edad). En el año 2015, al haber transcurrido casi seis años desde la extinción de la empresa, los informantes comenzaron a considerar su edad y/o su escolaridad, como un obstáculo para poder ser contratados por cualquier empresa y desempeñar algún puesto que implicara trabajo físico o intelectual.

Respecto a su escolaridad, cuando se extinguió la empresa LyFC, solamente se suscitó el caso de los informantes 1 y 13, quienes decidieron continuar con los estudios que habían dejado inconclusos, con la intención de obtener un empleo eventual, mientras que se resolvía el conflicto laboral entre el SME y el Gobierno Federal y volvían a laborar, según ellos, en LyFC. Al ser la expectativa de los informantes recuperar de forma íntegra su trabajo; es decir, revertir la extinción de la empresa, volver a laborar en el mismo sector energético, en las mismas instalaciones y recuperar su CCT, para la mayoría no era necesario ni fue una prioridad aprender alguna actividad laboral o académica que les permitiera obtener un trabajo eventual.

Cuando los informantes fueron entrevistados en el año 2018 (cuadro 10), después de que se diversificó su situación laboral a partir de la concertación entre el SME, el Gobierno Federal y la empresa Mota Engil, el segmento de edad de los informantes se dividió entre adultos jóvenes, adultos maduros y adultos mayores (personas de sesenta años en adelante).⁶² Los informantes que tienen cincuenta y cinco años o menos, son quienes saben que aún pueden construir una larga trayectoria laboral y ascender en el escalafón para poder obtener una pensión que les permita vivir dignamente. En este sentido, también consideran que su condición de salud es óptima para poder desempeñar las funciones que les asignen. En tanto, los informantes que tienen más de cincuenta y cinco años de edad, son quienes tienen mayor incertidumbre debido a que están próximos a cumplir la edad requerida para su retiro (sesenta y cinco años); consideran que es poco el tiempo que les queda para realizar una trayectoria laboral que les permita ascender en el escalafón y obtener una pensión digna. En este sentido,

⁶² De acuerdo al INEGI, el segmento de jóvenes comprende a aquellas personas que tienen una edad entre los doce y veintinueve años; en el segmento de adultos se engloba a quienes tienen entre treinta y cincuenta y nueve años de edad; y en el segmento de adultos mayores se encuentran quienes tienen sesenta años o más.

los informantes cuentan que su estado de salud ha comenzado a deteriorarse, lo cual no les permite realizar cualquier actividad laboral que implique poner en riesgo su salud.

En lo que respecta al origen de los informantes, como se puede observar en el cuadro 9, todos los informantes provienen de familias en las que alguno de sus integrantes fue trabajador de la empresa, en algún periodo de su historia. Ya fuera de sus papás, abuelos, bisabuelos, tíos, suegros o cónyuges, los informantes tuvieron el apoyo de sus familiares y del SME para ingresar a laborar a la empresa. Si bien el puesto en sí mismo no se heredaba, era un derecho que tenían como hijos de trabajadores para ingresar a laborar en LyFC. Este derecho lejos de ser visto como un acto de nepotismo, era considerado como una tradición que les permitirían preservar la continuidad de las familias obreras, los saberes laborales que eran transmitidos de generación en generación y continuar cohesionados como colectivo. Ingresar de forma específica al SHN era difícil, debido a la cantidad de aspirantes que había por cada una de las familias y la cantidad de trabajadores que requería la empresa. Por lo general, por cada una de las generaciones de las familias, solamente ingresaba a laborar uno de sus hijos al SHN y los demás tenían que migrar a la Ciudad de México para buscar una oportunidad laboral en las divisiones que requerían más persona. Es por ello que algunos corrían con suerte de ingresar sin esperar tanto tiempo, pero otros tenían que esperar varios años para ingresar a laborar al complejo.

Continuar con esta tradición familiar fue lo que motivó a que los informantes a no liquidarse, a aceptar el apoyo económico de los familiares y mantenerse en el movimiento de resistencia desde que se extinguió la empresa LyFC en el año 2009. A pesar de que aún no han recuperado su fuente de trabajo en su totalidad los más de dieciséis mil agremiados del SME, y que la concertación que hizo el sindicato con el Gobierno Federal solamente establece un acuerdo de treinta años para la generación y venta de energía eléctrica al mismo Gobierno Federal, los informantes tienen la esperanza de que sus hijos puedan continuar con esta tradición familiar-laboral.

Técnico-político

Como se puede observar en el cuadro 9, en la experiencia laboral en LyFC, antes de que se extinguiera la empresa el 11 de octubre de 2009, sólo había dos situaciones laborales entre los trabajadores, y una precedía a la otra: los informantes eran trabajadores provisionales o con base laboral. Para poder obtener su base laboral, tenían que pasar largos periodos como trabajadores provisionales, hasta que se desocupara un puesto de base. En este sentido, así como se hallaron personas que tenían poco tiempo de haber ingresado a laborar como provisionales, personas que se quedaron a unas horas de firmar su base laboral, o que tenían poco tiempo de haberla obtenido, también hubo personas que estaban a unos cuantos años de obtener su jubilación por años de servicio en la empresa. Sin importar el tiempo que tuvieran que esperar, el objetivo de todos los trabajadores provisionales era obtener la base laboral, para poder desarrollar una carrera laboral dentro de la empresa hasta el día de su jubilación. De forma paralela, de acuerdo con los informantes, a pesar de que los salarios de algunos de los puestos de trabajo no eran altos, la seguridad de contar con su ingreso económico cada semana y tener las prestaciones e su CCT era una suerte de compensación.

Después de la extinción de la empresa en el año 2009 y el largo periodo de desempleo colectivo que vivieron, fue desde finales del año 2015, que la situación laboral de los informantes comenzó a diversificarse, a pesar de que todos continúan siendo agremiados del SME. Como se aprecia en el cuadro 10, en primer lugar, se encuentran quienes comenzaron a ingresar a laborar a la empresa Fénix, con puestos de trabajo que cambiaron en el nombre, pero que en la mayoría de los casos continúan realizando las mismas actividades o similares. Solamente en algunos casos donde se llevó a cabo la automatización de los procesos productivos, los trabajadores han tenido que aprender nuevos procedimientos y maniobras laborales. En lo que respecta al tipo de contratación, los empleados de Fénix cuentan con un incipiente CCT, con sesenta y cinco cláusulas, del que se hace una revisión contractual cada dos años. En este CCT se mantuvieron vigentes algunas de las cláusulas que eran significativas para los trabajadores (la jornada laboral de ocho horas diarias con dos días de descanso, préstamos para vivienda, becas para sus propios estudios o los de sus hijos, atención médica y días de descanso obligatorios); otras cláusulas desaparecieron (la jubilación, los préstamo de línea blanca y créditos de las tiendas de LyFC); otras se redujeron

a lo establecido en la LFT (como las vacaciones y horas extras de trabajo); otras quedaron sólo un poco por encima de ella (como el aguinaldo) y otras se añadieron (como el esquema de retiro voluntario, seguro de gastos médicos mayores y reparto de utilidades).

En segundo lugar, se encuentran el personal de la empresa Poseidón, quienes comenzaron a laborar desde principios del año 2016 y tienen contratos individuales de trabajo que se apega a los derechos establecido por la LFT, en lo que respecta a los días de descanso obligatorios, las vacaciones, el aguinaldo y el servicio médico, pero que en otros aspectos trasgrede a la misma LFT, al carecer de una definición de labores y tener una jornada laboral de doce horas diarias, con un día de descanso y turnos rotativos.⁶³ La particularidad del personal de la empresa Poseidón es que, a pesar de tener una contratación individual de trabajo, continuar afiliados al SME. Si bien, en el Artículo 363 de la LFT sólo se estipula que los trabajadores de confianza son los únicos que no pueden ingresar a un sindicato, este es el primer caso en el que algunos trabajadores afiliados a un sindicalizado tienen contratos individuales de trabajo.

Lo trabajadores de la empresa Fénix y la empresa Poseidón, han comenzado a acumular sus primeros años de antigüedad en las empresas que laboran, en contraste con quienes aún continúan desempleados, sin ingresos económicos y sin posibilidades de ahorrar para su retiro laboral. A pesar de que los trabajadores de la empresa Fénix y Poseidón han vuelto a trabajar en las mismas instalaciones del SHN, sólo los trabajadores de la empresa Fénix han recuperado su empleo en el sector energético y en puestos similares a los que tenían en LyFC. Mientras tanto, quienes laboran para la empresa Poseidón, lo hacen como vigilantes para una empresa de seguridad privada, que ofrece sus servicios a la empresa Fénix.

Respecto al salario, se puede observar que el pago ya no se realiza de forma semana, sino quincenal en ambos casos; además de que ya no se entrega en efectivo en las oficinas de La Mesa, sino a partir de una tarjeta de débito, lo cual ha cambiado la forma en que los trabajadores administran sus finanzas. El salario de los trabajadores de la empresa Fénix, se ha incrementado en más del doble, lo cual significa para los trabajadores una suerte de

⁶³ Al contrato individual de trabajo de la empresa Poseidón no se tuvo acceso, ya que los informantes argumentaron no haber recibido una copia de su contrato.

compensación por las pocas prestaciones de su CCT. En tanto, el salario de las trabajadoras de la empresa Poseidón aumentó para quienes ganaban menos de \$1,300 a la semana en LyFC, pero disminuyó para quienes ganaban esta cantidad, en promedio. Para las trabajadoras su trabajo es precario no solamente por la cantidad de ingreso económico que reciben, sino por las jornadas laborales y el día de descanso.

Político

De acuerdo al cuadro 9, cuando laboraban en la empresa LyFC, la participación sindical de la mayoría de los informantes era activa, pero moderada, ya que solamente asistían a asambleas, evento recreación organizados por el SME y marchas conmemorativas o en apoyo a otras organizaciones sindicales; solamente uno de los informantes que tenía un cargo de representación sindical (informante 4) llevaba una vida sindical sumamente activa. Lo anterior se debe a que, a diferencia de las primeras generaciones de trabajadores, que tuvieron que luchar para obtener conquistas históricas, para las últimas generaciones de trabajadores las renovaciones bienales de su CCT se realizaban por medio de la mesa de negociación entre el SME y LyFC, sin conatos de paros laborales. Su asistencia era exclusivamente a algunas asambleas locales, generales o a marchas conmemorativas por el día del trabajo, el aniversario del SME o en apoyo a otras organizaciones sindicales.

Desde que se extinguió la empresa hasta fechas recientes, la participación de todos los agremiados en asambleas, marchas, guardias de resistencia y eventos organizados por el sindicato ha sido considerablemente más activa, en contraste de cuando laboraban en LyFC y tenían estabilidad laboral. Asimismo, como se puede apreciar en el cuadro 10, en el año 2015, el informante 7 se incorporó a un cargo de representación sindical junto con el informante 4. En el 2018, la participación de los trabajadores de la empresa Fénix es sumamente activa debido a que algunos de ellos han obtenido cargos de representación sindical en su división (informante 3, 4 y 7) como muestra de su compromiso hacia el sindicato y como apoyo incondicional hacia el subsecretario general de la División Necaxa y hacia el SG del SME. En tanto, quienes continúan desempleados y quienes trabajan en la empresa Poseidón, solamente asisten a eventos organizados por el sindicato en busca de información en torno a la posibilidad de ingresarán a laborar a la empresa Fénix, en aras de mejorar su situación laboral.

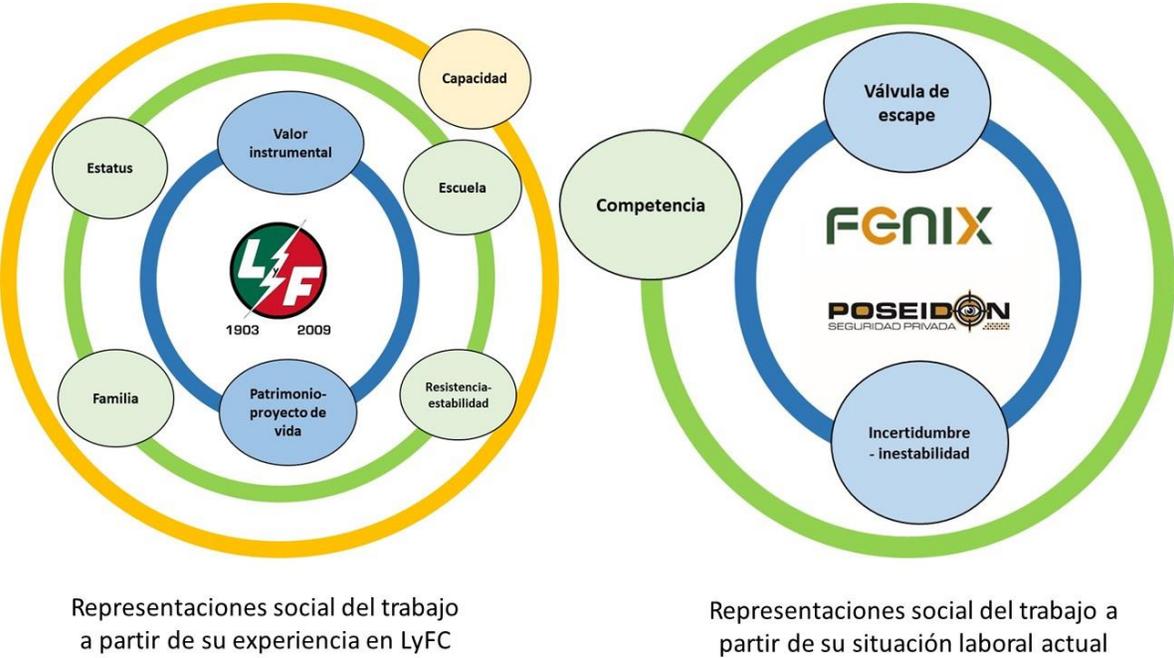
Capítulo V Representaciones sociales del trabajo

No es la intención de este apartado realizar una descripción detallada de la trayectoria laboral de cada uno de los informantes que forman parte de la clase obrera electricista de Necaxa, sino encontrar en ella las diferentes formas en que ha simbolizado y significado el trabajo. En primer lugar, se debe de señalar que el elemento central que da origen a las representaciones sociales del trabajo que han construido, es su experiencia laboral en las empresas LyFC y la empresa Fénix o Poseidón. Hablar de lo que significa y simboliza el trabajo para los informantes, es hablar de su experiencia en LyFC, en relación con el estado de desempleo colectivo y de larga duración que vivieron y su situación laboral actual e la empresa Fénix y Poseidón. Es por ello que cuando a los informantes se les solicitó que asociaran la palabra “trabajo” a las primeras ideas que les surgiera en la mente, todos mencionaron a la empresa LyFC, pero también mencionaron a la empresa Fénix y Poseidón, de acuerdo a su situación laboral (Esquema 1)



Esquema 1: Trabajo

A partir de cada experiencia de trabajo en cada una de estas empresas, se ha construido diferentes representaciones sociales. Como se puede apreciar en el esquema 2, las representaciones sociales del trabajo que se construyeron a lo largo de la historia laboral en LyFC fueron seis: como valor instrumental, patrimonio-proyecto de vida, estatus, escuela, capacidad y familia. En tanto, las representaciones sociales del trabajo que se han construido a partir de su situación laboral actual en la empresa Fénix y Poseidón, han sido dos: una central como válvula de escape, y una periférica, como incertidumbre-inestabilidad. Las representaciones más importantes para los informantes, son las que orbitan más cerca del elemento central, que son las empresas. Mientras que las más alejadas dependen de las que orbitan más cerca del elemento central.



Esquema 2: Representaciones sociales del trabajo

Al formarse y reconstruirse la clase obrera electricista de Necaxa a partir del SHN (el cual forma parte de una *Company Town*), las representaciones sociales que han hecho del trabajo se han construido en el espacio de producción con sus compañeros de trabajo, en el sindicato con sus representantes y en el espacio de reproducción con sus familiares. En estos tres espacios y grupos, que no se contraponen, construyeron lo que Schütz denominó un acervo de conocimiento a mano respecto al trabajo; es decir, aprendieron por el conocimiento transmitido de generación en generaciones y vivido a partir de su propia experiencia, una

particular cosmovisión respecto al trabajo regulado y protegido. A partir de este acervo de conocimiento a mano, su mundo del trabajo era en cierta medida determinado, predecible y con cualidades definidas, y les permitía saber cómo actuar. Es por ello que más allá de las situaciones particulares de trabajo (la diferencia salarial, la antigüedad, el estatus, el puesto de trabajo), había condiciones laborales que era común entre todos los trabajadores y con la suficiente importancia para dar origen a una serie de representaciones sociales que eran compartidas. Cada una de estas representaciones, expresan su pasado (sus valores, tradiciones, costumbres laborales) sus formas de actuar en el presente y las expectativas que tenían de forma individual y colectivamente respecto al trabajo.

Al perder su empleo en LyFC, al enfrentarse a los nuevos esquemas del trabajo y transformarse su situación laboral, este acervo de conocimiento fue quebrantado y quedaron anuladas algunas prácticas y saberes del trabajo que eran orientadores para su acción, dando como resultado la construcción de unas nuevas representaciones sociales del trabajo. No obstante, en estos mismos grupos y espacios donde se construyeron sus primeras representaciones del trabajo, es donde se han construido estas nuevas representaciones sociales del trabajo. Si bien estas nuevas representaciones son opuestas a las que construyeron en su pasado laboral, emanan de ellas y están en un constante diálogo de confrontación; ya que cuando los informantes hacen referencia a estas nuevas representaciones sociales del trabajo a partir de su situación laboral actual, de forma explícita o implícita, traen al presente las representaciones sociales construidas en su pasado laboral, para contrastar ambas experiencias.⁶⁴

Entonces, para comprender en su totalidad estas nuevas representaciones, las cuales son producto de su situación laboral actual, al haber adoptado el SME los nuevos esquemas laborales a partir de la concertación que hizo con el Gobierno Federal y la iniciativa privada, hay que conocer las representaciones sociales del trabajo que construyeron a partir de su experiencia laboral en LyFC y, posteriormente, en su situación laboral actual.

⁶⁴ Después de analizar la información de las estas entrevistas realizada en el año 2018, se recurrió a la información obtenida en las entrevistas del año 2015 y se pudo constatar que las representaciones sociales del trabajo son las mismas en dicha experiencia laboral en LyFC.

LyFC

Como se pudo observar, en el capítulo anterior, se debe de considerar que antes de ingresar a laborar a LyFC, las trayectorias laborales de los informantes fueron muy diversas. Mientras que, para algunos de ellos su primera experiencia laboral remunerada fue LyFC, para otro, sus experiencias laborales previas no estaban relacionadas con la industria eléctrica, sino a actividades orientadas hacia el campo, la venta de productos, la construcción, promotores, por mencionar solo algunas. Estos trabajos previos que tuvieron los informantes fueron formales e informales (en su mayoría), pero en ninguno de ellos tenía condiciones laborales estables ni protegidas. Se pudo observar que estas experiencias previas de los informantes no fueron significativas en la construcción de sus imaginarios, ya que mientras algunos de ellos olvidaron narrar dentro de su trayectoria laboral estas experiencias previas, hasta que fueron cuestionados por sus primeros empleos, otros de los informantes consideraron que su primero y verdadero empleo, fue LyFC, aunque hayan tenido experiencias previas.

Fue hasta su ingreso laboral en la empresa LyFC cuando tuvieron su primer contacto con un empleo formal, el cual tenía tres cualidades que lo distinguía de cualquier otra experiencia previa; a saber: tener derecho a un CCT, a prestaciones superiores a las establecidas en la LFT y a la representación sindical. Asimismo, la empresa LyFC fue el empleo en el que los informantes trabajaron más años, ya fuera como trabajadores provisionales o como trabajadores con base laboral.

Tuve un empleo antes, en un instituto de computación privado en Huauchinango, que empezó a solicitar personas que fueran promotores de ese instituto. Estuve dos meses porque no cumplieron lo que me dijeron cuando entré al trabajo y me fui a buscar en otra parte, pero en donde fuera, era lo mismo, el trabajo mal pagado y sin prestaciones (Informante 1).

Fíjate que sí, si tuve uno que otro trabajito antes de entrar a Luz y Fuerza, pero realmente pues eran eso, trabajitos, chambitas, porque de repente salía una que otra cosita para ayudar en alguna obra, o lo que fuera, ayudaban para ganarse unos cuantos centavos. Esas chambitas, aunque ayudaban, pues no eran un verdadero trabajo. Yo digo que mi primer trabajo de verdad, fue en Luz y Fuerza, ese sí era un trabajo, con todas las de la ley. Es más, si no es porque me preguntas, ya ni me acordaba de una que otra chambita que hice (Informante 2).

No, mi primer trabajo fue aquí en Luz y Fuerza desde que tenía 14 años. Ahora sí que yo no conocí otra cosa que no fuera en Luz y Fuerza. Tal vez está mal que lo diga, pero es la verdad, yo no sabía trabajar en otro lado que no fuera aquí en las instalaciones de la empresa, todo lo que aprendí a hacer fue en la empresa y para la empresa, quién iba a pesar que nos iba a llegar la liquidación (informante 3).

Tuve un trabajo en una fábrica en la Ciudad de México cuando era joven, pero no se compara en nada con LyFC. De hecho, dejé ese trabajo para entrar a Luz y Fuerza porque pues no teníamos nada de prestaciones y ahí no tenía futuro y el trabajo también era bien bajo. Para mí, Luz y Fuerza marcó un antes y un después en mi vida, sin duda (Informante 7).

Pues mi primer y único trabajo fue en la empresa, aquí en las instalaciones. Yo nunca había trabajado, bueno sí, en la piscina, pero realmente era ayudar a mi esposo. En Luz y Fuerza fue cuando en verdad, tuve la oportunidad de ganarme mi propio dinerito y bueno, ya tener prestaciones y derechos (Informante 11).

Yo acabé el bachillerato y entré luego, luego, bueno, es un decir que luego, luego, porque en comparación con otros compañeros que llegan a tardar para entrar, yo no tardé nada. Ahora sí que solamente duré dos años en la empresa y luego que la cierran. Eso sí, desde el primer día que comencé a trabajar, aunque sea como provisional, tienes tus derechos laborales (Informante 15).

Valor instrumental

Es fundamental comenzar a cuestionarnos cuáles fueron los motivos por los cuales iniciaron su vida laboral los informantes. A pesar de las diferencias generacionales entre algunos de los informantes (quienes nacieron entre las décadas de 1950 y 1980), de su nivel de escolaridad (primaria, secundaria y bachillerato), y de su edad cuando obtuvieron su primera oportunidad laboral (entre los 12 y 31 años), los motivos por los que los informantes se incorporaron al mundo laboral, fue por la falta de recursos económicos en el entorno familiar o por la falta de independencia económica con respecto a sus padres.

El trabajo remunerado fue el medio indicado para cumplir su objetivo final; es decir, obtener un ingreso económico para satisfacer sus propias necesidades y, en algunos casos, realizar una aportación económica para contribuir solventar los gastos familiares. Se puede observar que, antes de tener su primera experiencia, al trabajo ya se le está atribuyendo una connotación positiva, al considerarlo el instrumento idóneo para conseguir sus objetivos; a tal grado que, la mayoría de los informantes, suspendieron sus trayectorias como estudiantes para buscar un trabajo remunerado. El trabajo les permite acceder a bienes y servicios al disponer de dinero; pero también, les ofreció autonomía y la oportunidad de tomar decisiones familiares o, por lo menos, poder intervenir en ellas.

Yo termino la prepa, pero a mí no me gusta ser alguien mantenido. Me di cuenta que no había para seguir estudiando y yo debía de ayudar, por lo menos con mis propios gastos, con lo mío; entonces me voy a buscar trabajo al Distrito Federal. Anduve de lavatrastos en el restaurante Guillermo Hotel en Satélite, estuve como repartidor de materiales en empresas a

diferentes tiendas de comercio como Liverpool y todas esas, en una camioneta, tenis y todas esas cosas (Informante 7).

Cuando muere mi papá, me las vi bien duras, pues no había economía y mi mamá ya estaba grande y tenía que cuidarla. Entonces, llegó el momento en que ya no había y había que trabajar. Entonces dije: ponte las pilas y vete a trabajar. En ese momento lo vi como desgracia, pero cuando yo ya entré a trabajar y ganaba mi propio dinero decía yo, fantástico (Informante 11).

Pues prácticamente la necesidad me hizo tener mi primer trabajo porque enviudé y sólo yo me podía hacer cargo de mis hijos. Entré como socia comisionada al SME y quería pasarme a LyFC porque es el mejor salario. Aunque era más bajo el puesto, porque en el SME trabajaba de secretaria y en LyFC iba a trabajar de sirvienta, se pude decir (Informante 12).

La verdad es que yo entré a trabajar porque como no salí buena para la escuela, dije ya quiero entrar a trabajar y ganarme mi propio dinerito. La verdad es que no hay como tener tu propio dinero y comprarte tus cosas, tener que dejar de depender de lo que te dan tus padres. Sí quería yo tener un poco más de independencia económica, pero también era una forma de ayudar en la casa (Informante 13).

Patrimonio-proyecto de vida

Al provenir todos los informantes de las familias obreras, ellos tenían el derecho ingresar a laborar a la empresa LyFC, siempre y cuando contaran con el apoyo de sus familiares (abuelos, padres, hermanos, tíos, cónyuges), para hacerlo. El trabajo significó un patrimonio, un bien preciado que les fue heredado por sus antecesores y que debían de preservar de generación en generación, incorporándose a laborar a la empresa, pero también, significó un proyecto de vida que les permitía estructurar todos los ámbitos de su existencia, a partir de la estabilidad laboral y económica que les ofrecía la empresa. Sin embargo, mientras que para unos fue un patrimonio y un proyecto al que estaban destinados desde el principio de su existencia y que asumieron desde temprana edad, para otros fue un patrimonio y un proyecto que se definió en etapas posteriores de su vida y a partir de su propia experiencia.

En el primer caso, para algunos de los informantes (3, 4, 6, 8, 9, 11, 12, 13 y 15), pertenecer a las filas de LyFC era parte de su destino y no pretendían escapar de él. Al ser hijos de trabajadores se daba por hecho que debían continuar con el legado laboral de sus antecesores y perpetuara la clase obrera electricista. Para estos informantes, la empresa representaba su única opción de empleo, al darles ciertas facilidades de ingreso a los hijos de los trabajadores: como fue el no requerirles un mínimo de grado de escolaridad, sino de conocimientos básicos para aprender a realizar las actividades que requería el puesto de trabajo que se les asignaba. Un ejemplo claro fue el del informante 3, quien ingresó a laborar a la empresa como formante práctico a los catorce años de edad, para comenzar su trayectoria

laboral dentro de la empresa a temprana edad y comenzar a obtener su propio ingreso económico. En este caso, mientras que algunos de los trabajadores pudieron esperar a ingresar a laborar a la empresa para que fuera su primera y única experiencia laboral (como fue el caso de los informantes 9, 11, 12, 13 y 15), otros tuvieron que buscar trabajo de forma temporal en otros lugares, en espera para poder ingresaban a laborar a la empresa (informante 4, 6, 8,).

De cierta manera sí lo anhelaba, porque la plática con muchos era de mi papá es de LyFC y algún día yo también voy a trabajar. Y dije yo: bueno pues también. En lo particular, como no acabé mis estudios, pues esta era una buena oportunidad. El hecho de decir cuna de la industria eléctrica, para mí era algo motivante (Informante 4).

Pues en realidad es de familia, cada que encontraba un compañero en México me decían: ¿Tú eres de la compañía? Ya nacen con el escudo en la frente. Entonces ya me vine para acá, porque ver la situación económica y ver el tiempo que va a llegar uno a grande y no vas a tener con qué, entonces me vine a Necaxa. Y luego los hijos, necesita uno un salario estable (Informante 6, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

Yo desde chiquito vi que mi abuelo y mi papá trabajaban en la empresa y sabía que esto era lo que tocaba Yo siempre supe que iba a terminar trabajando en Luz y Fuerza porque era nuestro (Informante 8).

El trabajo en Luz y Fuerza era como nuestro destino; casi toda mi familia trabajaba ahí. Tanto mi familia de México como mi familia de aquí y había oportunidades de cambiarse de puesto. Imagínate poder entrar a una empresa donde trabajaron tus abuelos, tus papás, luego uno y después tus hijos y así. Trabajar aquí era nuestra herencia (Informante 10).

Como toda mi familia ha trabajado en la empresa, era lo que tocaba y como mi papá tuvo puras hijas, yo fui la única que me animé para decirle a mi papá que me echara la mano para entrar a trabajar. Y pues así también aseguras el lugar que te corresponde y que le vas a dejar a alguno de tus hijos (Informante 13).

En el segundo de los casos, algunos de los informantes pretendían buscar sus propias alternativas de trabajo, como una forma de independencia respecto a sus familias (informantes 1, 2, 5, 7, 10). Su búsqueda de empleo no estaba relacionada con un puesto o actividad en específico, debido a que, al no tener una profesión, estaban dispuestos a aprender a realizar cualquier trabajo; su búsqueda de empleo estaba en función de la urgencia por obtener un ingreso económico. Mientras que algunos de los informantes decidieron autoemplearse en oficios como bolero, pintor o albañil, ante la falta de oportunidades laborales, otros decidieron trabajar en empresas privadas como ayudantes generales, vendedores, promotores o personal de seguridad privada. Solamente, en el caso de la

informante 14, quien estudió una carrera técnica en secretariado, obtuvo un trabajo acorde a su perfil.

Sin embargo, estos trabajos que obtuvieron los informantes no cumplieron sus expectativas, al ser baja su remuneración, al negarles sus derechos laborales o no ser respetados en su totalidad, al vivir en constante incertidumbre ante el despido, al ser absorbida su vida personal por las jornadas laborales y al encontrarse lejos de su hogar y familia; por lo que hicieron valer su derecho para ingresar a laborar en LyFC, como el resto de los informantes.

Yo sí anduve buscando mis chambitas por fuera, tratar de buscar algo por mi propio esfuerzo, no es que uno quiera desperdiciar lo que le ofrecen y es nuestro derecho, pero también uno está joven y quiere probar su propia suerte. Como los trabajos no eran lo que esperaba, me acuerdo que mi papá me dijo que ya no anduviera dando lata que me iba a echar la mano para entrar a trabajar a LyFC, que ahí siempre había un lugar para la familia (Informante 1, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

Después de que me despidieron de la farmacia donde trabajé, pues ya no busqué trabajo porque ya sabes cómo son esos trabajos: tienes que estar ahí todo el día para lo que te pagan. Ya después de los años, mi papá me echó la mano para entrar a trabajar. Como los hijos de trabajadores tenemos derecho a trabajar, me dijo te voy a ayudar y sí (Informante 5).

Traté de abrirme camino yo solo, por eso me fui al Distrito Federal, pero mi papá por ahí de junio de 2000 veía el deterioro que yo tenía en mi vista por mi trabajo, entonces él comienza a movilizarse precisamente para ayudarme a ingresar a Luz y Fuerza del Centro. La verdad pues no lo rechacé porque significaba estar más cerca de mi familia y tener un trabajo estable y seguro (Informante 7, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

Al ser tan alta la demanda de los familiares para ingresar a laborar a la empresa y, de forma específica, al SHN, quienes eran elegidos para ingresar a laborar debían de aceptar algunas condiciones antes de obtener su objetivo; es decir, la base laboral que les aseguraba en un futuro su jubilación. Lo anterior produjo que el trabajo también significara una prueba de *resistencia-estabilidad*.

Resistencia-estabilidad

Ingresar a laborar a LyFC implicaba para los informantes correr el riesgo de vivir periodos de desempleo como trabajadores provisionales, pero con la seguridad de que de que en algún momento obtendrían su base laboral. Como trabajadores provisionales, el sindicato los contrataba por obra determinada, para cubrir vacantes por enfermedad, vacaciones, licencias

o comisiones. Así, los trabajadores provisionales adquirirían experiencia en los puestos de trabajo y acumulaban horas laborales para que, cuando hubiera una vacante laboral de base, aquel trabajador que tenía la mayor cantidad de horas de trabajo y el conocimiento necesario, adquiriría la base laboral en uno de los puestos más bajos del escalafón o en cualquier otro puesto que no hubiera sido ocupado por los trabajadores de base con mayor antigüedad.

Sin embargo, al ser diferente la duración de cada uno de los proyectos por los que eran contratados y el tiempo espera que tardaban en ser contratados en otro proyecto, se podía prolongar o reducir la espera para obtener su base labora. Algunos de los informantes a los que no les daban notas laborales de forma consecutiva, vivieron largos periodos de desempleo que redujeron la cantidad de horas de trabajo, limitaron sus prácticas en los puestos de trabajo y postergaron la obtención de su base laboral. Mientras que otros de los informantes, al ser contratados de forma ininterrumpida, alcanzaron el mayor tiempo record, adquirieron los conocimientos necesarios de diferentes puestos y obtuvieron su base laboral en menor tiempo. De acuerdo con los informantes, el periodo de provisional era una prueba de resistencia y sólo aquellos que logran sobrellevar la incertidumbre de saber cuándo les darían su base laboral y/o los periodos de desempleo, eran los que merecían obtenerla.

Tú sabías que, ingresando al sindicato y a la empresa tenías derecho a un trabajo digno y después tenías el derecho a ascender; eso era todo lo que pretendíamos todos. Claro, no era un proceso fácil, podías pasar años de provisional, en ocasiones te encarrilabas y de repente, ya no había chamba, hasta que saliera otra nota; así estuve hasta que obtuve mi planta. Unos querían ascender dentro de su sección y otros moverse lo más que pudieran y tener un mejor sueldo; yo era de los que hasta donde pudiera (Informante 1).

No sé si recuerdes cuando viniste la primera vez, fueron veintiocho años trabajando como provisional y no siempre había notas por obra determinada para mí; al sr mujer, pues eran menos los trabajos que podíamos desempeñar y por otras cuestiones. Por eso, cuando salí mi plaza, hasta lloré de la emoción. Fueron muchos, pero muchos años para poder tener un empleo estable y mira lo que pasó, al año que cierran la empresa. No, sientes que el mundo se te acaba (Informante 11).

Sabes, lo que pasaba es que el trabajo era de resistencia, para tener tu recompensa. Yo tuve que pasar doce años de provisional, en mi caso, en estos doce años siempre tuve notas consecutivas, no me faltó el trabajo, pero fue pura suerte, porque luego hay compañeros que les dan una nota por tiempo determinado, pero luego ya no les dan más. Eso sí, tú sabías que, si aguantabas esos periodos de desempleo e incertidumbre, iba a llegar el momento en que te ibas a ganar tu planta. No sabías cuándo, pero sabías que iba a llegar (Informante 8).

Lograr la base laboral significaba para los informantes, tener una estabilidad y poder proyectar su vida el corto, mediano y largo plazo, sin temor a que sus planes no se realizaran

por motivos laborales y económicos. En el corto plazo, todos los informantes esperaban para obtener créditos para obtener bienes de consumo duradero como muebles, electrodomésticos y automóviles, así como realizar viajes o emprender negocios locales, por mencionar. En el mediano plazo, su objetivo era obtener un préstamo por parte de la empresa para adquirir un terreno y comenzar la construcción de sus casas. En el largo plazo, pretendía obtener su jubilación para tener una vejez tranquila y digna, sin preocupaciones económicas. En este caso, se puede observar cómo se refuerza el sentido de libertad que les proveía y que significaba el ingreso económico.

No, pues para mí tener un trabajo seguro en la compañía y cerca de mi casa era lo máximo, era lo que más deseaba; y más, porque tú lo veías, tú te dabas cuenta en otras personas que eso era posible y pues lo deseabas. Yo siempre soñé tener un trabajo que me permitiera darle de comer a mis hijos y que fuera seguro, no andar batallando con que te despida y ahora a buscar, y uno sabía que la compañía te lo daba. Yo creo que todos aspiramos a eso, porque con un trabajo en el que sabes que vas a estar toda tu vida, puedes ir haciendo proyectos (Informante 2).

Aquí el trabajo era sinónimo de seguridad, pero en todos los sentidos ¡eh! nada de trampas. Era seguro, tenías bien definido tu horario, tu sueldo, tu seguro, tus prestaciones y tu jubilación. Solamente en la compañía pudimos tener una vida tranquila, no digo que llena de riqueza, pero no teníamos apuros. Podías irte haciendo de tus cositas para tu casa y también hasta de tu casa. Qué más podíamos pedir (Informante 4).

Te voy a contar una cosa, yo pude ver cómo mis abuelos y mis papás pudieron construir su casa, amueblarla, comprar su carro y muchas cosas más. Obvio no fue de la noche a la mañana, fueron años de trabajo. Entonces, yo vi eso y con esa mentalidad me quedé. Yo decía, eso es lo menos que puedo esperar de un trabajo y si el trabajo estaba aquí en tu mismo pueblo, pues para qué salir a buscar a otro lado. Aquí estaba el trabajo para nosotros (Informante 9).

Igual no eran lujos los que teníamos, pero yo creo que el trabajo en la compañía te daba para vivir bien, tranquila. O sea, además de tener para lo básico que es la comida, nos íbamos de vacaciones a la playa, a Acapulco, a San Juan de los Lagos, así a lugarcitos que yo podía llevar a mi hijo. Lo que él quería todo le daba a mi hijo, gracias a Dios. A la casa se le hicieron muchos arreglos, se compraron muebles, se le hicieron arreglos con mi dinero. La verdad, es que a eso es a lo que te acostumbras y mira que tampoco tenía muchos años de trabajo. Entonces, cuando nos despiden, haz de cuenta que entramos a un mundo que no conocíamos, porque empiezas a buscar algo en lo que se resuelve el problema y yo decía, eso que nos ofrecen no es un trabajo, no sé qué sea, pero eso no es un trabajo (Informante 15).

La estabilidad laboral también adquirió un significado particular para las mujeres que laboraban para LyFC, quienes, al ser esposas y/o madres de familia, debían de equilibrar las actividades del tiempo y espacio de producción y de reproducción, lo cual se traducía en dobles jornadas laborales, una remunerada y la otra no. Al ser para las informantes sus

principales actividades aquellas correspondientes al espacio de reproducción, el trabajo en LyFC representaba su única oportunidad de desempeñar de forma íntegra las actividades correspondientes al trabajo doméstico y el cuidado de los hijos, no sólo porque su centro de trabajo se encontraba cerca de su casa, sino por la estabilidad de su horario laboral, la cual consistía en una jornada de ocho horas diarias (ya sea diurna, mixta o nocturna), dos días de descanso (entre semana o fines de semana) y turnos fijos. A partir de su horario laboral, las trabajadoras aprendieron a organizar sus actividades del espacio de reproducción, así como tener una estabilidad y rutina en su vida cotidiana.

Uno lo que busca es un trabajo que te permita organizarte y que no te absorba todo el día, porque si no, no les das calidad de vida a tus hijos y para mí eso es muy importante. Yo salía de trabajar y podía hacer todas mis cosas, que pasar al mercado, hacer mi comida para el otro día, lavar mi ropa, mi quehacer, ayudar a los hijos con la tarea; ya sabes, ahora sí que todo lo que nos toca. Imagínate, si con ocho horas una salía cansada y tenía que llegar a atizarle, no me imagino en un trabajo donde te quieren más de ocho horas (Informante 11).

Lo que más desea como mujer es encontrar un trabajo es que te permita poder hacer tus cosas como esposa y como madre, pero que además ganes lo justo y eso solo lo había aquí en Luz y Fuerza; o sea era un trabajo justo. Me acuerdo que yo le llegué a decirle a mi abuelita que quería un trabajo como el de ella, porque pude ver cómo ella trabajaba y atendía bien a su familia, había como un equilibrio porque sólo eran ocho horas de trabajo, en la mañana o en la tarde y tenías el resto del día para poder atender tus cosas. Entonces dije, aquí es, no hay de otra (Informante 13).

Mira, cuando tienes hijos no es tan fácil encontrar trabajo, porque debes de atender todas las obligaciones que tienes como mujer y con tu familia. Creo que como mujeres también nos merecíamos un trabajo justo como en Luz y Fuerza, que no te quitara todo el día y podías organizarte para todo (Informante 14).

Estatus

Tener un puesto laboral en LyFC, con un ingreso económico estable y prestaciones laborales, para poder adquirir diferentes tipos de bienes y servicios a lo largo de su vida, los diferenciaba del resto de la población de la región de la Sierra Norte de Puebla, donde se encontraba el SHN, pero también producía diferencias entre los mismos integrantes de la empresa. Es por ello que, el trabajo también representó la posibilidad de tener un estatus.

En primer lugar, al interior de la comunidad, los habitantes les otorgaron un estatus social alto a los trabajadores de LyFC, no sólo por considerarlos personas con prestigio al descender de las familias obreras, sino por el poder adquisitivo y el valor social que tenía su actividad laboral dentro de la comunidad. Los trabajadores eran respetados por una gran

cantidad de habitantes, ya que sus cuotas sindicales contribuían para que se realizaban trabajos dentro de la comunidad para mejorar la calidad de vida de los habitantes en general, pero también porque participaban con su mano de obra para realizar dichos trabajos de mantenimiento. De forma particular, a los trabajadores que desempeñaban uno de los puestos más altos del escalafón, se les mostraban simpatía, respeto y agradecimiento. Asimismo, recibían un trato preferencial por parte de los comerciantes y empresas de las zonas aledañas, por su poder adquisitivo y la derrama económica que dejaban. Decir que eran trabajadores de LyFC era suficiente para recibir un trato preferencial y era garantía para que se les otorgaran los créditos que solicitaran.⁶⁵

Mira, no te voy a mentir, si se sentía bonito ser parte de Luz y Fuerza del Centro, pero no por sentirse más, sino porque era un orgullo venir de una familia que lo dio todo por la empresa y que también la empresa daba todo por sus trabajadores. Fíjate que eso lo valoraban muchas personas de aquí, sabían y se daba cuenta que sin la empresa y sin nosotros la historia del pueblo hubiera sido otra. Es más, yo te podría decir que cuando se extinguió la empresa, ahí sí todos se dieron cuenta de la importancia que teníamos, porque sí se vino para abajo el pueblo, ya no había economía para comprar como antes y todos lo resintieron. Fue gracias a nuestros jubilados que no desapareció el pueblo como se pensaba (Informante 3).

Pertenecer a Luz y Fuerza era otra cosa, te daba otra categoría y no lo digo yo, sino que te dabas cuenta. Si tú ibas a comprar algo a crédito, ponle en Huauchinango, fácil te daban el crédito sólo con decir que eras de la compañía. Es más, llegué a ver cómo con llevar el uniforme puesto te decían pásenle para que no te formarás en las filas. Claro, había quienes se aprovechaban de esa oportunidad y se sentían más, pero no todos éramos así. No era algo que tú buscaras, era la gente quien te hacía sentir diferente. Sí se sentía bonito. Bueno, cuando se extinguió la empresa fue bien raro, porque como ya no eras de la empresa, eras como todos los demás (Informante 5).

Por algo, todos quería entrar a trabajar a la empresa, pero como quien dice, pues no se podía para todos y solamente entrábamos los familiares, En la empresa no solamente tenías un empleo y un sueldo con buenas prestaciones, la gente te veía diferente. Dicen que por eso todos querían emparentar con alguien que trabajara en la compañía (se ríe) (Informante 6)

Así como había quienes te veía con envidia, porque decían que nosotros nos creíamos mucho por trabajar en la compañía (porque sí había uno que otro que se le había subido), también había personas que se daban cuenta que. gracias a la empresa, el sindicato y nuestro trabajo, el pueblo no estaba tan amolado. Fíjate, escuelas, el mercado, alcantarillado, y muchos servicios que hay en el municipio son producto del esfuerzo de todos, no solamente por las cuotas sindicales que dábamos, sino porque nosotros poníamos la mano de obra. Además, con nuestro salario, era con lo que salíamos a comprar a todos los locatarios. Uno no lo hace para que no los agradezcan, uno lo hace con gusto para que todos vivamos mejor en el pueblo,

⁶⁵ Los informantes también argumentaron que este estatus que les fue otorgado a los trabajadores de la clase obrera electricista de Necaxa, el cual adquirió una cualidad positiva al interior de la región, contrastaba con el estatus negativo que tenían de forma general como trabajadores de LyFC, al ser acusados en diferentes zonas del país donde operaban, del robo de energía eléctrica.

pero había personas que hasta luego quería compadrear con uno porque decían que era un honor (Informante 10).

Pues sí, la verdad es que trabajar en la compañía te daba como quien dice un plus con los comerciantes y con todos en general. Por ejemplo, yo era mucho de comprarme mis cositas, como mis alhajas, pero como no tenía para dar al chaz, chaz, me decían que lo pagara en abonos porque sabían que como cobrábamos cada semana y sí. Así como nos llegaba la raya íbamos a pagar a donde nos vendieran cosas en abonos o hasta si llegabas a pedir fiado, cuando no te administrabas bien y se e acababa tu raya de la semana. La verdad es que te daba muchas ventajas (Informante 15).

En segundo lugar, el estatus de los trabajadores también operaba al interior de la empresa. Por un lado, los trabajadores del SHN decían diferenciarse del resto de sus compañeros de otras divisiones del SME, al ser ellos los originarios de la Cuna de la Industria Eléctrica y al ser portadores de un conocimiento especializado que no tenían el resto de sus compañeros de LyFC. Al ser su función particular la generación de energía eléctrica, la cual requería un conocimiento especializado que databa de principios del siglo XX, los trabajadores de la división Necaxa consideraban ser el eslabón más importante del proceso productivo. En este sentido, al requerir los puestos que ejercían los hombres mayor destreza, habilidad y esfuerzo físico que, los puestos que desempeñaban las mujeres, a las que estrictamente se les asignaban tareas administrativas, de mantenimiento, de limpieza y de cocinar, su trabajo tenía un mayor reconocimiento y tenían un mayor estatus entre todos los miembros de la clase obrera electricista.

Por el otro lado, ser trabajador provisional o de base, tener un mayor o menor puesto dentro del escalafón, también les otorgaba prestigio entre los compañeros de trabajo. A los trabajadores que ocupaban los puestos más altos del escalafón se les tenía mayor admiración y respeto, debido al alto grado de conocimiento que tenían del proceso productivo de trabajo y porque implicaba un alto grado de riesgo su actividad. Al tener un alto margen de decisión en los procesos productivos de trabajo, lograron obtener autoridad sobre los trabajadores que ocupaban los puestos más bajos del escalafón, pero también sobre los ingenieros que estaban por encima de ellos.

Aquí todos somos importantes, haz de cuenta que todos éramos un eslabón de una gran cadena, pero también hay que ser honestos porque muchos, a pesar de no tener estudios, salieron adelante y han llegado a tener un muy buen puesto y claro que hay que reconocerlo porque ellos toman decisiones importantes a la hora del trabajo. Ahora sí que el que aquí no crece, es porque no quiere, porque la empresa te da todo y varios de nuestros compañeros han

sabido aprovechar la oportunidad. Hay quienes arriesgas su vida y mis respetos, porque no es un trabajo fácil llegar a ser operador y es justo reconocerles su trabajo.

Aunque el trabajo de todos era importante, la verdad es que por algo existía el escalafón y los sueldos, entre mejor salario eran más el conocimiento y sobre todo las responsabilidades. Y, mira, hubimos quienes pasamos por los puestos más bajos y fuimos escalando y eso era como un acto de justicia y reconocimiento a tu trayectoria en la compañía.

Entre más años, era más la experiencia y claro, un mejor puesto con un mejor sueldo. Pero si algo era de admirar es que la mayoría de los que alcanzaron puestos altos de trabajo, fue a base de puro esfuerzo y mira, me quito el sombrero. Tú no podías llegar a ser operador y no saber, porque tenías en tus manos no solamente la generación de la energía, sino la vida de tus compañeros de trabajo. Fíjate que tú te podías llevar bien o mal con las personas, pero tú sabías que, si alguien de más arriba te hacía un comentario de cómo estabas haciendo tu trabajo, aunque no fuera tu jefe, pues tenía la autoridad moral para hacerlo, porque estaba tratando de prevenir algún accidente de trabajo. Entonces, bien o mal, pues sí te cuadrabas.

De repente sí había algo que no me gustaba, los que ya tenían la base laboral como que se sentían diferentes, como que se sentían más, que los que éramos provisionales, pero, la verdad, no sé por qué les pasaba eso, si todos íbamos para allá. Ahora, tú puedes ser de planta, pero tener un sueldo más bajo que yo que soy provisional, pero que tengo otro puesto y otras responsabilidades.

Este alto grado de conocimiento que fue adquirido a partir de la amplia experiencia laboral de los trabajadores en LyFC y la forma de operar cada uno de los actores involucrados en el funcionamiento de la empresa, produjo que el trabajo representara, para los informantes, una escuela en diferentes aspectos.

Escuela

El trabajo en LyFC, fue considerado en palabras de la clase obrera electricista como una escuela; es decir, un centro de enseñanza que les forjó no solamente un oficio, sino ciertas formas de pensamiento y actuar que eran compartidas por los trabajadores y que se expresaba en diferentes ámbitos de su vida laboral. En esta escuela, había diferentes actores y actantes que cumplían sus propias funciones. La empresa LyFC era la escuela, el SHN fungía como las aulas de la escuela; los trabajadores con menor antigüedad eran los alumnos de la escuela; los trabajadores más veteranos y las pasadas generaciones de jubilados eran los profesores, y el SME fungía como la autoridad que regulaba el desempeño y comportamiento de los trabajadores.

En primer lugar, LyFC fue la universidad a la que no asistieron los trabajadores para desarrollar una carrera profesional, pero que les permitió desarrollar una carrera laboral. Para ocupar un puesto de trabajo, como provisional o de base laboral, los aspirantes debían de

conocer el funcionamiento del puesto que iban a desempeñar, por lo que, en primer lugar, practicaban los puestos de trabajo y, posteriormente, debían de aplicar un examen teórico y/o práctico. Una vez aplicado el examen, el SME y la empresa decidían quién iba a ocupar el puesto vacante, basándose en la antigüedad laboral y en el resultado de la prueba que habían realizado. La forma de conocer las actividades que debían de desempeñar en cada puesto de trabajo, era por medio del aprendizaje formal, el cual que se retroalimentaba del aprendizaje informal.

El aprendizaje formal, obtenido a partir de las prácticas dentro de la empresa, e informal, adquirido en el entorno familiar, fueron los medios por el que los trabajadores pudieron tener una carrera laboral y tener la posibilidad de ascender a otros puestos de trabajo con una mejor remuneración económica. Su trayecto como trabajadores provisionales y de base laboral (en algunos casos), produjo que la clase obrera electricista de Necaxa trabajara en diferentes puestos y aprendiera a realizar oficios como plomería, carpintería y albañilería, así como actividades propias de la industria energética como mantenimiento y operación de las instalaciones, manejo de malacates y procesos administrativos. Con su paso por los diferentes puestos en las secciones de la empresa, como trabajadores provisionales o de base laboral, no solamente construirían una larga trayectoria laboral, sino una amplia experiencia y conocimiento de los procesos productivos. Es por ello que se consideraban una clase obrera especializada, con un conocimiento práctico que no se aprendía en ninguna otra empresa o universidad.

Para los informantes, la empresa les ofrecía un mejor destino que asistir a la universidad, debido a que en las universidades solamente se aprende el conocimiento teórico y no tienen ninguna garantía de obtener un empleo acorde a su perfil profesional, una vez concluidos los estudios. En tanto, la empresa además de ofrecerles un trabajo y un ingreso económico, les brindaba el conocimiento teórico y práctico que se requiere para desempeñar los puestos y para continuar ascendiendo.

Es que la misma empresa era una escuela. Yo entré al taller de formantes prácticos y ahí aprendí todo. Me motivó porque me comentaban que, si yo hacía bien las cosas, si yo aprendía el oficio y si yo salía bien de esa práctica de cuatro años, me iban a hacer un estudio, me iban a seguir dando el trabajo. Fíjate nada más, estudiar y trabajar al mismo tiempo ¿tú dime en dónde? Y por la corta edad que yo tenía y con la que entré, iba a tener el goce y privilegio de

jubilarme a una edad temprana que era entre los cuarenta y cinco o cuarenta y ocho años (Informante 3).

Yo no demerito las universidades, pero la empresa era como nuestra universidad y mucho mejor porque cuando tú entras a estudiar a la universidad, te enseñan solamente lo teórico y no está mal, pero la verdad, es que la práctica es lo que hace al maestro. Por qué crees que, a pesar de no tener estudios, todos podíamos sacar el trabajo y aprender a hacerlo. Aquí aprendimos muchas cosas y, es más, teníamos una trayectoria que valía mucho; tuvimos que pasar por muchos puestos y aprender de todo para poder subir en el escalafón. Ahora sí que no era tarea fácil (Informante 8)

Para todos los que entramos a trabajar a la compañía, fue una escuela de vida. Desde que yo era chiquito, mi papá me contaba muchas historias de todo lo que aprendió, por ejemplo, de cuando hicieron el cambio de frecuencia, él trabajó en el mecánico junto con el eléctrico, la huelga. Es más, me llegó a enseñar muchas cosas para que cuando me tocara entrar, no estuviera con las manos cruzadas esperando a que alguien me enseñara. Ya trabajando yo, me daba mucho orgullo platicar con mi papá. Porque como él estaba grande estaba acostado, cuando yo llegaba me decía; “¿cómo te fue?”. Y yo le decía: “¿Qué crees, papá? Que hice esto nudos que me enseñaste”. La verdad me ayudó porque luego, luego, me escogieron. Y poco a poco eso me fue motivando y cuando me di cuenta que quería cascabelear, que me quería valer un poquito el trabajo, dije: “tengo que regresarme a la línea donde estaba” (Informante 10).

Ay, qué te digo si aquí fue mi primer trabajo. A mi edad, tú crees que iba a poder entrar a una escuela para hacer una carrera y luego buscar un trabajo. No me podía dar ese lujo porque tenía que mantener a mis hijos, yo tenía que trabajar y aprender al mismo tiempo. Aquí aprendí mucho y como ya no hice carrera, pues aquí esperaba hacer una carrera, pero de lo que aquí nos enseñan (Informante 12).

Mira, yo que hice mi carrera técnica, claro que aprendí muchas cosas. De hecho, yo creo que eso hizo que no me fuera tan difícil entrar a la empresa en la sección de oficinas, como a otras de mis compañeras que también querían puestos administrativos. Pero me di cuenta que en la universidad te enseñan lo básico, yo entré a la empresa y aprendí cosas que no te da la universidad. Entonces, para mí, fue una gran escuela, a su modo, pero una escuela (Informante 14).

En segundo lugar, el trabajo también representó una escuela que reproducía la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres en el ámbito laboral, de acuerdo a las convenciones sociales que también. Al construirse el imaginario laboral de la industria eléctrica en torno al género masculino, la empresa LyFC reproducía en el ámbito laboral la división sexual del trabajo, según los roles de género establecidos. Lo anterior, se traducía en relaciones de jerarquía y desigualdad social que desvalorizaba el trabajo que realizaban las mujeres.

Mientras que los hombres ocupaban el noventa de los puestos de trabajo, se les capacitaba para poder desempeñar cualquier actividad en las diferentes secciones de trabajo (operación, mantenimiento eléctrico, mantenimiento mecánico, mantenimiento hidráulico,

civil y oficinas-administración), y podían ascender hasta el puesto más alto dentro del escalafón (lo cual significaba obtener los salarios más altos); las mujeres ocupaban el porcentaje restante de los puestos de trabajos y sólo se les capacitaba para laborar en la sección de oficina-administración para desempeñar actividades administrativas, de intendencia, mantenimiento y cocinar (con sueldos bajos e intermedios). En otras palabras, se les negó la oportunidad de aprender a desempeñar una amplia diversidad de actividades, de ascender a otros puestos dentro del escalafón y obtener un salario más elevado. Ellas eran las que se enfrentaban al llamado techo de cristal; es decir, a las normas y prácticas de desigualdad ejercidas por la empresa, que les obstaculizaba ascender a los puestos y salarios más altos del escalafón.

Debido a las disposiciones de género y la histórica división del trabajo dentro de la empresa, estas prácticas eran aceptadas y naturalizadas tanto por las trabajadoras como por los trabajadores. Es decir, tanto mujeres como hombres asumían que, debido a las diferencias de género, las secciones como operación, mantenimiento eléctrico, mantenimiento mecánico, mantenimiento hidráulico y mantenimiento civil, debían de estar destinadas para los hombres. Al ser secciones de trabajo con un mayor riesgo, esfuerzo físico y destreza, los hombres deberían de desempeñar dichos puestos, para evitar errores en el proceso productivo y poner en riesgo su propia vida y la de sus compañeros de trabajo. En tanto, la sección oficinas-administración fueron destinada en su mayoría para mujeres, debido a que ellas podían desempeñar trabajos que implicaban menor esfuerzo físico y menor riesgo, pero que requerían cualidades como limpieza, delicadeza, habilidades comunicativas, organización, creatividad o servicio. Tanto para mujeres como para hombres era impensable que pudieran laborar en una sección en la que las actividades no correspondían a su género.

Pues como yo sólo estudié secundaria, pues quería seguir ascendiendo poco a poco hasta lo que se pudiera. Yo decía que, si me aplicaba, pues sí podía tener un mejor puesto. Yo era sirviente en Luz y Fuerza y que quería subir en el escalafón para poder tener un mejor sueldo. Aunque aquí entre nos, no me hubiera molestado en quedarme en la cocina, también es lo mío; como mujer, desde chiquita me enseñó mi mamá a cocinar, a limpiar y a servir. Pero si se hubiera podido, por qué no, en la sección de oficinas, ahora sí que, si nos capacitaban, por qué no lo iba a poder hacer. No te vayas a creer que aspiraba a las secciones de los hombres como operación o algo así (se ríe), esos eran trabajos muy riesgosos y que solamente les tocaba a los hombres, por los peligros y las cargas de trabajo, eran muy pesadas (Informante 11).

Mi idea era quedarme un tiempo en el comedor porque a mí me gusta mucho la cocina. Que estar preparando, que estar sirviendo, que estar atendiendo, o sea, es mi vida, es lo que siempre me ha gustado y he hecho toda mi vida. Ahora sí que no se me hubiera complicado para nada. Ya una vez que yo hubiera conocido y que ya no quisiera estar ahí, porque es muy cansado, pues entonces ya me paso a oficinas. Pero yo sí quería ser la oficinista I que era la de más alto salario. Yo me imagino que ellas ganaban unos mil ochocientos o dos mil pesos a la semana (Informante 12 fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

Yo fui la única mujer que trabajé en una sección destinada a los hombres, porque como solamente había notas de trabajo en esas secciones y a mí me urgía el trabajo, tuve que aceptar. Yo digo que como estaba presionando para que me dieran mi nota, que ya me tocaba, me quisieron castigar mandándome a una sección de hombres. Yo creo que pensaron que no iba a aguar e iba a renunciar, porque son puros trabajos para hombres. Sí me fue difícil, porque me enfrenté a espacios diseñados para puros hombres, como los baños, las regaderas, los cambiadores, todo era solamente para hombres y yo como mujer, pues imagínate. Me acuerdo que, aunque yo podía hacer varias actividades, pues todos mis compañeros que eran hombres me cuidaban, porque les daba miedo que me fuera a lastimar por hacer lo mismo que ellos. Aunque yo digo que sí podía hacer lo mismo, porque no se veía tan complicado, pues sí trataba de cuidarme en algunos aspectos, porque como mujer eres más delicada. Imagínate si me llegaba a pasar algo, no iba a poder trabajar, ni dedicarme a mi casa, ni a mis hijos. Por eso, estaba esperando para poder cambiarme a la cocina, de perdida, aunque lo que yo quería era trabajar en las oficinas (Informante 13).

Bueno, yo aspiraba llegar a encargada de oficinas, pero como mujer, por los años de servicio que me quedaban no podía llegar al tope. Difícilmente una mujer puede llegar a esos puestos, casi todas nos quedamos como secretarias. Tal vez podía llegar a lista de raya, que es como el área de nómina, pero no más. (Informante 14, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

Fíjate que yo trabajé en el almacén y tenía que repartir el material a los compañeros de trabajo, pero yo quería que me dieran un puesto de secretaria. El trabajo era muy pesado y yo siempre acostumbraba a andar con uñas de acrílico y muy arreglada y ahí no se podía; y decía: “yo sé de oficina, papeles, archivo”. Pero con el polvo de Tulancingo, mis manos se me hicieron bien feas, horribles. Solo estaba esperando a que hubiera una oportunidad para poder cambiarme (Informante 15).

Esta división sexual del trabajo producida a partir de las desigualdades de género, aprendidas y puesta en prácticas en la empresa, generaron que el trabajo también tuvo un significado diferente entre los hombres y las mujeres.

Capacidad

El trabajo ha representado para los hombres y para las mujeres la capacidad de poder desempeñar funciones que, para ellos, tienen un reconocimiento social diferente.

Para los hombres, en general, el trabajo los dignifica y los hace sentir útiles frente a la sociedad, al cumplir los roles sociales que se les ha asignado en el espacio público y

privado. En el espacio público, significa cumplir con la función económicamente productiva que se le ha asignado históricamente. Ser un eslabón fundamental dentro del proceso productivo significaba demostrar que su capacidad, conocimientos y esfuerzo eran fundamentales para lograr los objetivos de la empresa. Asimismo, ser el mejor trabajador dentro de su categoría, por sus conocimientos y experiencia, los hacía sentir indispensable dentro de la empresa, aunque eso no siempre significara tener un mejor puesto de trabajo y sueldo, ya que los ascensos estaban determinados por la antigüedad laboral.

En el espacio de privado de reproducción, al ser todos los hombres casados y/o con hijos, poder cumplir la función social que se le ha asignado de ser proveedores económicos de sus familias, representaba la capacidad de ejercer su autoridad como jefes de familia, en la tomar decisiones dentro del hogar. En este sentido, también significaba poder darles un buen ejemplo a sus hijos y tener su reconocimiento al demostrarles que, a pesar de no haber tenido estudios profesionales, podían obtener un empleo estable, bien remunerado, con prestaciones laborales, con posibilidades de desarrollar una carrera laboral y ascender dentro del escalafón. En este sentido, el trabajo en LyFC era el ideal y esperaban que su trayectoria fuera seguida por sus hijos.

Saber que mi trabajo hacía que llegara la luz a la Ciudad de México fue maravilloso, me hacía sentir productivo y útil para la sociedad. Era un eslabón desde que estaba en civil y era parte de toda una cadena (Informante 1, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

Fíjate que yo siempre quise que mis hijos me vieran como un ejemplo de lo que se podía lograr como hombres y dentro de la empresa. Tal vez no pude acabar una carrera en la universidad, pero pude salir adelante por ellos (informante 5).

El trabajo como hombres significa todo, porque cuando no tienes trabajo no eres nadie. Así fue como yo me sentí cuando perdí el trabajo, me sentía como un mueble en mi casa sin autoridad porque ya no aportaba dinero. No es que mi familia me haya quitado la autoridad, pero me sentía inútil y luego con mi edad (Informante 6).

De forma general, para las mujeres entrevistadas quienes eran casadas y con hijos o madres solteras, el trabajo significaba la capacidad de adquirir más autonomía económica y familiar, de realizarse en el ámbito laboral y poder liberarse parcialmente del ámbito doméstico y del cuidado de los hijos. Poder obtener un ingreso económico a partir de su propio trabajo, para usarlo en función de sus propias necesidades, gustos y en beneficio de la familia, significaba tener cierto grado de independencia de sus cónyuges o de sus familiares,

pero también les aportaba mayor seguridad y capacidad de tomar decisiones dentro del hogar. Asimismo, el trabajo significó poder salir de la cotidianidad de las actividades domésticas, que consideran son su obligación, para relacionarse en el espacio público con otras compañeras de trabajo e intercambiar modos de pensar, experiencias y conocimientos de trabajo. Solamente, en el caso de la informante 12, quien enviudó, el trabajo también significó una suerte de compensación por la muerte de su esposo, quien también fue trabajador de LyFC; el trabajo no sólo le ayudaría a tener un ingreso económico para satisfacer las necesidades básicas en el hogar, sino una terapia ocupacional para superar la muerte de su esposo.

No obstante, también se hallaron algunas diferencias. Para aquellas informantes que realizaban tareas administrativas, su trabajo significó poder demostrar a sus familiares y a ellas mismas, su capacidad de aprender actividades que no son propias del espacio doméstico. En tanto, en el caso específico de las informantes que desempeñaban funciones similares a las del ámbito doméstico (cocinar, limpiar, barrer, lavar), lejos de ser una extensión del hogar, significaba un sentido de justicia y orgullo recibir una remuneración económica por las actividades que habían aprendido a realizar en el espacio doméstico y donde no tenían una retribución económica, al ser consideradas parte de sus obligaciones.

La compañía fue mi primer y único trabajo, pero me sentía muy segura porque lo que me tocaba hacer a mí, era parte de lo que yo hacía en mi casa, limpiar, lavar, ordenar, y ya sabes, las tareas de la casa, solamente que aquí sí me pagaban (se ríe). Claro, te enseñan a hacerlo de cierta forma, pero no hay pierda porque solamente era aprender detallitos. Mucha gente no valora todo el trabajo que hacemos en la casa y ya ni decirte que sea pagado, porque dicen que para hacer eso no se necesita estudiar, pero para mí sí era un orgullo que las tareas que yo aprendí hacer en mi casa, que me enseñó mi mamá, me abrieron las puertas para trabajar en la empresa (Informante 11).

Para mí, fue muy importante tener trabajo después de la pérdida que tuve de mi esposo, no solamente por que pude ganar mi propio dinero, sino para poder demostrarme, a mí misma, que a pesar de nunca haber trabajado y ya con mis años, pude aprender a desarrollar un trabajo. A pesar de que lo único que sabía hacer eran los quehaceres de aquí, de mi casa, pude aprender algo nuevo en las oficinas del SME. Yo siempre fui una mujer de mi casa y salir de la noche a la mañana a trabajar, no fue fácil, de verdad que no, pero lo pude hacer (Informante 12).

Yo creo que después de que no terminé mis estudios, era todo un reto poder alcanzar el puesto que deseaba, como secretaria. Saber que hay una empresa que te da la oportunidad de demostrar tus capacidades, aunque no tengas una carrera, eso es muy valioso (Informante 13).

A pesar de que los espacios y prácticas del trabajo eran sumamente masculinizados, el trabajo que tenían en LyFC era el ideal, no sólo porque les permitía realizarse como mujeres, sino porque les permitía cumplir con las actividades del espacio doméstico que asumían como sus obligaciones. Para ellas, es fundamental que las empresas les permita tener un equilibrio entre el trabajo y espacio doméstico, debido a que sólo cumplían una jornada laboral de ocho horas ya fuera en el turno matutino o vespertino, y con dos días de descanso.

Familia

Otras de las representaciones que hicieron los informantes del trabajo en LyFC, fue como una familia, pero no sólo porque los antecesores de los trabajadores habían laborado en la empresa, sino porque entre los actores (trabajadores y el SME) y los actantes (la empresa) de esta historia laboral construyeron una relación de solidaridad, respeto, confianza, protección mutua y afectuosa, en la que se sentían integrados cada uno de sus miembros. Cada uno de los actores y actantes tenían roles similares a los que desempeñan los integrantes de una familia y así se les nombraba. La empresa representaba a *la mamá*, que era la encargada de proveer económicamente a los trabajadores que eran *los hijos*; el sindicato representaba al *papá*, quien velaba por que la empresa cumpliera con todas sus obligaciones económicamente que tiene con sus trabajadores y que no se violentaran sus derechos; los trabajadores, como los *hijos*, se dedicaban a cumplir con las tareas que la mamá y el papá les asignaban para que tuviera un buen funcionamiento la casa, que eran las instalaciones del SHN. A partir de cada una de sus funciones, aprendieron y compartían ciertos valores y normas y que debían de seguir para asegurar su convivencia y continuidad; es decir, respetar los procesos de ingreso, de ascenso, jornadas laborales, incrementos salariales, revisiones contractuales, etc.

Como en todas las familias, había problemas entre el padre y la madre (la empresa y el SME), los padres y los hijos (el SME, la empresa y los trabajadores), y entre los mismos hijos (los trabajadores). Por ejemplo: entre la empresa y el SME en lo referente a la negociación del CCT; entre el SME, la empresa y los trabajadores por cuestiones de disciplina entre los trabajadores; o entre los trabajadores por los ascensos u obtención de notas o bases laborales. Sin embargo, los problemas los resolvían y llegaban a acuerdos para que la familia no se desintegrara. La unión de la familia se exaltaba, cuando se trataba de defender su integración e integridad frente las amenazas externas, como las de liquidación

que recibían del Gobierno Federal, ante las políticas privatizadoras. Esta unión se reflejaba cuando ante la solicitud del SME, se trasladaban hacia la capital del país para participar en marchas, plantones o mítines en defensa de sus intereses.

Haz de cuenta que para el sindicato todos somos como sus hijos, porque siempre ha velado por nuestro bienestar, por nuestros intereses. Por ejemplo, él nos hizo regresar a trabajar a nuestra casa que son las instalaciones que nos heredaron nuestros abuelos y padres. La empresa ya no pudo volver, pero sí pudimos volver a nuestra casa (Informante 2).

Tal vez vas a decir que soy un exagerado o que no existe comparación, pero cuando extinguieron a la empresa, haz de cuenta que para mí se me murió como una madre. En verdad que sentí como un vacío y luego querían extinguir también a nuestro sindicato que haz de cuenta que él es nuestro padre, pues obviamente que no lo íbamos a dejar morir, querían destruir nuestra familia. Sí, nos mataron a nuestra madre, pero no pudieron con el sindicato (Informante 3).

El trabajo en Luz y Fuerza era como una familia, que todos ponen su granito de arena para tener ordenada y limpia la casa, pues aquí igual. Todos teníamos que hacer lo propio para que saliera el trabajo. Por supuesto que teníamos problemas entre nosotros, ahora sí que como dicen, todas las familias tienen problemas, pero los sabíamos resolver o más bien, los teníamos que resolver porque aquí venías a trabajar y lo más importante, siempre contábamos con el apoyo del sindicato, que es como nuestro padre (Informante 6).

Cuando yo entré a trabajar, me dijo mi abuela: “así como respetas y obedeces a tus padres tienes que hacer lo mismo con tu trabajo, porque la empresa va a ser como tu madre, el sindicato como tu padre y las instalaciones como tu casa” Ellos te van a dar de comer y te vas a sentir protegida. Si te sabes integrar y sigues las reglas, no vas a tener ningún problema (Informante 13).

En síntesis, las representaciones del trabajo que hicieron a partir de su experiencia laboral en LyFC era positiva, ya que les permitió alcanzar diferentes fines de carácter económico, personal y familiar. Las representaciones sociales del trabajo en LyFC significaban una fuente de bienestar social, de pertenencia, de valores interpersonales vinculados al conocimiento y de una situación de vida compartida, en el que el bienestar colectivo era sinónimo de bienestar individual, sin que lo anterior signifique la ausencia de conflictos internos los actores y actantes involucrados.

Lo anterior permite observar por qué estas representaciones fueron un obstáculo para aceptar cualquier empleo cuando se extinguió la empresa LyFC, a pesar de las necesidades económicas que tenía al quedar desempleado. No obstante, también es importante observar que sólo a partir de la negociación que hizo el SME con el Gobierno Federal, los informantes aceptaron empleos en los que quedaron suspendidas algunas de estas representaciones sociales en los hechos, pero no como referencia de lo que debería de ser el trabajo.

Situación laboral actual

Al diversificarse las situaciones laborales de los informantes, sólo para aquellos que ya han ingresado a laborar ya sea a la empresa Fénix o Poseidón, el trabajo ha adquirido más significados. A pesar de que algunas de estas representaciones siguen vivas ya que el trabajo continúa viéndose como un valor instrumental, como un estatus, como una escuela, como capacidad, las nuevas representaciones construidas a hablan del deterioro de su actual experiencia laboral y del cambio de los patrones de colectividad que los caracterizaba.

Válvula de escape

Ante la situación de desempleo colectivo y de larga duración que vivieron, el trabajo en la empresa Fénix y en la empresa Poseidón ha representado una válvula de escape debido a que les permite obtener un ingreso económico para dejar de depender total o parcialmente de la asistencia monetaria de sus familiares o jubilados, y volver a tener una actividad laboral para sentirse útiles, a pesar de que no les ofrece las garantías laborales que tenían en LyFC. Esta representación del trabajo, como una válvula de escape, se encuentra relacionada al igual que LyFC, a un valor instrumenta, ya que está construida en función de la obtención de un ingreso económico. Sin embargo, al provenir el trabajo después de casi seis años de desempleo, éste representa una salvación.

Aun cuando para los informantes es mucho mejor tener un ingreso económico que no tenerlo, existen grandes diferencias en la forma en que esta válvula de escape ha sido adoptada por los informantes. Para los trabajadores de la empresa Fénix el enfrentamiento a los nuevos esquemas laborales, que imponen los nuevos tiempos del trabajo, no ha sido tan violento, debido a que continúan laborando dentro del sector energético y preservando algunos aspectos de sus relaciones laborales (su CCT y algunos derechos laborales), lo cual significa un acercamiento a las condiciones laborales que tenían en LyFC. Con lo anterior, no se insinúa que el proceso de adaptación sea homogéneo. Los trabajadores que tienen menos de cincuenta y cinco años de edad, y quienes tienen cargos de representación sindical (sin importar la edad), han comenzado a adaptarse con cierto agrado a su nueva situación laboral.

Hay que ser conscientes que esto es lo que hay hoy por hoy y debemos de ponernos las pilas; no podemos estar viviendo del pasado, ya lo hicimos durante seis años y esto fue lo que se pudo conseguir. Ya dábamos casi, casi, todo por perdido y mira, tenemos un nuevo CCT y estamos nuevamente en el sector energético, que es a lo que le sabemos meter mano. ¿Te imaginas que anduviéramos sin contrato colectivo y que nos hubieran puesto a hacer otra cosa y nosotros sin experiencia? Aquí estamos en el mismo sector y estamos aprendiendo nuevas cosas y eso no me parece mal, al contrario (Informante 1)

Mira, de lo perdido lo ganado. Sí tenemos un CCT, que no está mal para empezar, pero sí nos recortaron muchos derechos que teníamos y que nos habíamos ganado. No nos podemos quejar porque venimos de casi seis años de desempleo y ahora estamos como en la gloria. Fíjate que sí nos quitaron nuestra antigüedad y jubilación, yo creo que eso es lo que más nos dolió a todos, pero aquí hay algo bien importante, que compensa un poco la pérdida y es que recuperamos nuestra casa, las instalaciones, y seguimos trabajando en el sector energético. O sea, aunque trataron de desaparecernos, no pudieron (Informante 4).

Pues a pesar de que sí sentí un poco raro volver en condiciones diferentes, tener trabajo ya es una ganancia bien grande y sabes qué, a pesar del tiempo y alguno que otro cambio, me sentí nuevamente como en mi casa. Dicen que a todo se acostumbra uno y es lo que hoy toca, tenemos que darnos cuenta que ya fue Luz y Fuerza, y ahora debemos de adaptarnos y por lo menos yo, si tengo toda la disposición de hacerlo. Hay algunas cosillas que cuestan, como saber que ya no vamos a tener nuestra jubilación, pero sabes qué, yo creo que nos está ayudando mucho que regresamos a las instalaciones y haciendo lo que sabemos (Informante 9).

Por su parte, quienes tiene cincuenta y cinco años de edad en adelante y tenían una larga trayectoria laboral en LyFC, a pesar de que han aceptado acatar las nuevas condiciones contractuales de trabajo, debido a la confianza que tienen puesta en la dirigencia del SME, les ha sido difícil adaptarse a ella. Para estos informantes el trabajo en la empresa Fénix representa su última oportunidad laboral para poder tener un fondo para su próximo retiro.

Yo ya tengo mis añitos y ahora sí que era esto o nada, porque fue lo que pudo conseguir nuestro sindicato para nosotros, aunque haya cosas que nomás no me logro acostumbrar o aceptar. Te voy a ser bien honesto, no era lo que yo esperaba, sí sentí feo saber que no íbamos a tener nuestra jubilación y que no se nos va a respetar nuestra antigüedad en Luz y Fuerza, pero qué me queda más que seguir las órdenes de nuestro Secretario General. Yo ya no tardo mucho para retirarme, así que ya solamente me queda esperar que me llegue la hora para pensionarme (Informante 2).

Siempre voy a hacer lo que mi general nos diga, la verdad es que le tengo una fe ciega, pero sí me cuesta trabajo entender que hayamos perdido nuestra jubilación, nuestra antigüedad, yo ya estaría jubilado si no es que a punto de hacerlo; no queda de otra, pero ah, cómo cuesta. Ahora ya me quedan pocos años para jubilarme y para juntar para mi pensión. Así que con todo y lo que no me gusta, pues este ya era el último tren (Informante 6).

En el caso de los informantes que laboran en la empresa Poseidón, al haber quedado ajenos, de forma total, al marco de referencia laboral que tenían en LyFC (a la contratación colectiva y al sector energético), les es difícil adaptarse a estos nuevos esquemas laborales y

aceptarlos. El trabajo que aceptaron en la empresa Poseidón fue estrictamente para obtener un ingreso económico, pero su expectativa está puesta en laborar en la empresa Fénix, para comenzar a acercarse a algunas condiciones laborales que tenían en LyFC.

No, definitivamente este no es un trabajo para nadie y no lo digo por lo que hacemos, porque todo trabajo mientras sea honrado, no tiene nada de malo, pero no es un trabajo digno, como el que teníamos en Luz y Fuerza. Yo dije que sí porque es una entrada para los gastos de la casa, pero no tenemos ya nada, ni antigüedad, ni contrato colectivo, ni jubilación. Ahora sí que nos quitaron todo, o bueno, lo que era importante para uno (Informante 12).

La verdad, yo solamente acepté porque, como dicen, peor es nada. Necesito tener un ingreso por muy bajo que sea porque necesito mantener a mis hijos, aunque tenga que trabajar más de la cuenta. Nunca me imaginé terminar así, con un salario tan bajo y trabajar más de ocho horas. Y aunque sí, regresamos a las instalaciones y todos somos parte del SME, seamos honestos, no todos tenemos las mismas condiciones porque no trabajamos para la misma empresa. Todos queremos entrar a Fénix porque es lo mejorcito que hay (Informante 13)

Yo creo que, si no tuviera a mi niño, me hubiera esperado a ver si me tocaba algo en Fénix, pero pues la necesidad es lo que me hizo aceptar el trabajo en Poseidón, cuando me dijeron que había un lugar. Dicen que todos nos acostumbramos a lo bueno, pero no a lo malo; quién se va acostumbrar a tener un salario mínimo, a trabajar doce horas y que te roten cuando quieras. Ahora sí que dónde está la representación sindical (Informante 15).

Incertidumbre-inestabilidad

Después de la estabilidad laboral que les ofrecía LyFC y de la experiencia de desempleo de larga duración que vivieron, para todos los informantes el trabajo representa un estado de incertidumbre al ser conscientes que, en el contexto actual, ninguna empresa pública o privada les puede asegurar un empleo e ingreso económico de forma vitalicia y posteriormente obtener una jubilación. Para ellos, ninguna empresa les va a ofrecer la seguridad que tenían en LyFC; a saber, tener un empleo e ingreso económico digno y estable, tener derecho a una jubilación y prestaciones laborales superiores a las establecidas en la LFT. Sin embargo, esta incertidumbre tiene un impacto diferente a partir de su situación laboral actual.

Para los trabajadores de la empresa Fénix, al tener un incipiente CCT, que les ofrece algunas prestaciones laborales, les resulta más fácil tener expectativas a corto, mediano y largo plazo; son ellos quienes después de un largo periodo de desempleo están comenzando a planear, con cautela, su trayectoria laboral en la empresa y están retomando algunos de los proyectos que se suspendieron por la extinción de LyFC (la construcción de su casa, vacaciones, la compra de un terreno, automóvil, línea blanca y electrodomésticos).

¡Ay, qué difícil! Mira, sí me siento un poco más tranquilo, pero no seguro. Después de lo que nos pasó en Luz y Fuerza, yo creo que nadie puede estar seguro. Lo que sí, es que ahora ya no damos todo por sentado y nos vamos con cautela. Tenemos que comenzar a superar lo que nos pasó y ahora que ya tenemos trabajo, a retomar los planes que teníamos, poco a poco, porque nos estamos recuperando económicamente (Informante 1).

Sí me da un poco de seguridad porque sé que detrás de este logro está el sindicato, pero más vale, yo ya no me voy a fiar como antes. Porque si a nosotros, que éramos un sindicato fuerte nos pasó esto, ahorita a cualquiera, le puede pasar, a nosotros también; por eso, no hay que pensar que todo ya está resulto otra vez y hay que seguir echándole ganas, que nos sirva de experiencia, hasta para planificar los gastos, porque antes hasta derrochábamos el dinero porque sabíamos que era una minita de hora que nunca se iba a acabar y tómalala, mira lo que nos pasó (Informante 5).

Mira, no podemos vivir con el miedo, porque sería como no vivir. Yo creo que hay que confiar en lo que nos dice nuestro sindicato, pero sí darnos cuenta que nadie, en esta vida, tienen nada seguro y era algo que nosotros no nos dábamos cuenta. Ya sería muy mala suerte que nos volviera a pasar quedarnos sin trabajo (toco madera), pero nadie está exento. Por eso hay que aprovechar la vida, yo sí he comenzado a hacer mis cositas, comprar varias cosas que necesito para la casa y lo más importante, dejar de estirar la mano para recibir el apoyo de la familia (Informante 8).

En contraste con los trabajadores de la empresa Fénix, las trabajadoras de Poseidón viven con el constante temor de que pueda desaparecer la empresa y/o ser despedidos sin ningún tipo de justificación e indemnización económica; es por ello que su principal proyecto es tener la posibilidad de ingresar a laborar a la empresa Fénix, para ser acreedores al CCT y mejorar sus condiciones laborales. Mientras que aquellos que no han sido contratados y desea ingresar a laborar a la empresa Fénix, temen que nunca llegue el momento de ingresar a laborar a dicha empresa, o bien, que dicha oportunidad llegue cuando cumplan la edad necesaria para su retiro laboral.

Si yo me sintiera segura, ya hubiera comenzado a retomar todos los planes que se quedaron en el aire cuando nos corrieron, pero la verdad es que no. Aparte de que uno gana bien poquito y se lo gasta al día, nada nos asegura que de un momento a otro no pueda ocurrir lo mismo, pero sabes qué es lo malo, que aquí sí no tenemos nada. Qué reclamas si no tienes nada y el mismo sindicato es el que te consiguió este trabajo (Informante 12)

Con qué seguridad va a comenzar a retomar sus planes una, si lo que me gano es lo que saco para comer al día. No hay forma de hacer planes porque tampoco hay confianza en el futuro. Yo, por ejemplo, me gustaría dejar de rentar, pero quién me va a dar un crédito para comprarme mi terreno si tengo el sueldo mínimo: con qué pagaría el préstamo. Así no se puede hacer nada, vas al día (Informante 13)

Yo soy una persona que pongo todo en manos de Dios y yo sé que no nos va a desamparar. Soy consciente que ya nada nos garantiza un trabajo estable y pues así es difícil hacer planes con seguridad. Imagínate, yo planear algo y que de repente se te venga para abajo porque te despidieron, Ay, no. Por eso, hay que irse con tiento, Yo creo que la primera meta es que

entremos a Fénix, yo creo que, si lograra a entrar, pues sí tendría un poco más de confianza (Informante 14)

Vivo con el Jesús en la boca solamente de pensar en qué momento nos vuelven a decir que hasta aquí y sabes por qué, porque Poseidón no es una empresa como Fénix que tiene contrato, algunas prestaciones, que puedes subir en el escalafón. Aquí no hay para dónde hacerte y yo no veo seguridad por ningún lado (Informante 15).

Competencia

La diversidad de situaciones y la reducida plantilla laboral tanto en la empresa Fénix como Poseidón ha propiciado que comience una suerte de competencia interna entre los trabajadores de la clase obrera electricista por obtener un puesto de trabajo con las mejores condiciones laborales. Con lo anterior no se insinúa que en LyFC no haya habido competencia por ingresar a laborar como trabajador provisional o de base laboral, así como ascender en el escalafón. Sin embargo, los informantes sabían que al formar parte de las familias obreras y al ingresar a laborar a la empresa como trabajadores provisionales, eventualmente, obtendrían su base laboral de manera segura.

A partir de su situación laboral actual y el estado de incertidumbre que ha despertado el temor de ser despedidos o no ser contratados por la empresa Fénix, la competencia laboral entre ellos se ha agudizado. Mientras que el objetivo principal de los trabajadores de la empresa Fénix es hacerse indispensables dentro de la empresa, para conservar de manera segura su puesto de trabajo. El objetivo de quienes laboran para la empresa Poseidón y quienes se encuentran desempleados es conseguir un puesto de trabajo en la empresa Fénix y cambiar su situación de precariedad laboral y cesantía. Lo anterior ha producido que prioricen sus intereses particulares sobre los colectivos; es decir, competir por un puesto laboral en la empresa Fénix y dejar, en segundo lugar, la lucha por recuperar de forma colectiva sus derechos laborales. Además de ser una competencia sana, para algunos informantes, ya que los impulsa a continuar esforzándose, para otros ha causado divisiones al interior de los agremiados del SME.

Con lo que nos pasó y ahora con la forma de contratación que se ha dado, ya nos dimos cuenta que aquí no hay de otra más que echarle ganas uno mismo. En Luz y Fuerza todo era seguro, no había riesgo de perder tu trabajo o sentir que alguien más te lo podía quitar, porque era tu plaza. Debías de ser, de plano, muy tonto para perder tu trabajo. Ahora, uno debe de cuidar su trabajo para que no te lo gane otro que sea mejor que tú; mal que bien, eso te impulsa a mejorar y no estacarte, pero sí debes de andarte atento, porque todos desean el puesto que tenemos (Informante 1).

Fíjate que con esto de que ahorita no hay lugares para todos en Fénix, pues sí va cayendo el veinte de que debes de cuidar tu trabajo, cosa que nadie hacía antes en Luz y Fuerza. Ahora sí, si quieres progresar, te tienes que poner las pilas y demostrar que puedes; yo creo que por eso se siente en ocasiones como un “pique” entre nosotros mismos. Mira, yo quedé en un puesto más abajo que el que tenía en Luz y Fuerza y pues es algo que no me explico, pero no hay de otra esto es lo que hay. Por eso, uno se tiene que poner a las vivas y echarle ganas al trabajo, para que en cuanto haya oportunidad pues a proponerse y que no te lo gane otro. Y si entre nosotros que entramos a Fénix te digo que se siente el pique, ya ni te digo con los que aún no tienen trabajo (Informante 8).

Híjole, para mí, lo primero es que me den un buen trabajo a mí. Cómo voy a ver por los demás si no estoy bien yo. No sé si todos te lo digan y sean honestos, pero eso es lo que pasó en cuanto se anunció el regreso; cada quien estaba viendo por su santo y no está mal, yo también lo estoy haciendo. No digo que no me importe que mis otros compañeros no tengan trabajo, pero cada quién está viendo por sus intereses por tener un trabajo y tener dinero para llevar a la casa después de tanto tiempo de desempleo. Así como los que entraron a Fénix les importó más tener un trabajo ellos, que todos los que nos quedamos sin empleo, pues es lo mismo ¿Tú crees que voy a decir que no a un puesto en Fénix por pensar en el otro? Claro que no; me va a dar pesar, pero primero estoy yo y mi familia (Informante 10).

Cuando anunciaron el regreso a trabajar yo pensé que era para todos y cuál va siendo mi sorpresa. Unos que tenían menos antigüedad que yo, ya estaban trabajando. Yo estoy contando los veintiocho años que pasé como provisional, pero ellos solamente vieron mi año de planta ¿Y tú crees que les dio pena siquiera ver cómo ellos entraban y otros nos quedamos igual? O que dijeron ¿sé que tú te mereces el puesto porque tienes más años? No, a todos los que entraron les valió la antigüedad. Entonces, si así van a estar las cosas, pues cada quien tiene que se rasque con sus uñas. Yo, estoy tratando de conseguir un puesto para mí, por eso, cuando tengo algo que decir, voy sola, porque si no, se te cuelgan (Informante 11).

Reflexiones

A lo largo de este capítulo se ha mostrado que la forma en que la clase obrera percibe, significa y representa el trabajo se encuentra en función de su experiencia laboral en la empresa LyFC y de su actual situación laboral e la empresa Poseidón Fénix. Como se puede observar, las representaciones sociales del trabajo construidas en torno a su experiencia laboral en LyFC (como valor instrumenta, patrimonio-proyecto de vida, resistencia-estabilidad, estatus, escuela, capacidad y familia), están vinculadas a la fuente de estabilidad individual y colectiva que obtuvieron en términos económicos (al asegurarles un ingreso salarial estable); culturales (porque les permitía continuar con la trayectoria laboral-familiar que está engarzada la formación de la empresa); y personales (porque les ofrecía construir su propia trayectoria laboral). Estas formas de representar el trabajo, no solamente las construyeron, de forma no intencional, a partir de su propia experiencia, sino a partir de la

historia laboral de las familias obreras, que está engarzada a la historia del complejo hidroeléctrico de Necaxa y del SME.

En tanto, las representaciones sociales del trabajo que han hecho a partir de su experiencia laboral en la empresa Fénix y Poseidón, no solamente está construidas en función de la misma situación laboral, sino en contraste con su experiencia labora en LyFC y su experiencia de desempleo colectivo y de larga duración. Es decir, los matices en la forma en que percibe, significan y representan sus actuales experiencias de trabajo, como una válvula de escape, como incertidumbre-estabilidad y como competencia, se debe no solamente a la pérdida de derechos laborales y a diversificación de situaciones laborales que está viviendo, sino a la necesidad de abandonar el estado de cesantía aboral y obtener una remuneración económica laboral.

A pesar de este contraste entre las representaciones sociales del trabajo a partir de su experiencia laboral en LyFC y en las empresas Fénix y Poseidón, es importante señalar que la representación social del trabajo como valor instrumental y válvula de escape son las que tienen un mayor peso en la forma en que perciben, significan y simbolizan el trabajo, al estar asociadas al ingreso económico. Para los informantes, la función principal que debe de cumplir el trabajo es proveer un ingreso económico estables y otorgar derechos laborales que les permitan tener una vida digna.

Finalmente, se puede argumentar que el contraste entre las representaciones sociales construidas a partir de su experiencia laboral en LyFC y a partir de su situación laboral actual en diferentes empresas privadas, han sido la pauta para llegar al trasfondo cultural que subyace estas formas de percibir, significar y simbolizar el trabajo; es decir, a su imaginario laboral.

Capítulo VI Imaginario laboral

En el capítulo anterior, se expusieron las diferentes representaciones sociales del trabajo que ha construido la clase obrera electricista de Necaxa, a partir de su experiencia laboral en LyFC (como un valor instrumental, como un patrimonio-proyecto de vida, como resistencia-estabilidad, como un estatus, como una escuela, como capacidad y como una familia), y la forma en que han construido otras más a partir de su situación laboral actual (como una válvula de escape, incertidumbre-inestabilidad y competencia). Estas representaciones junto con la narración de su vida familiar-laboral, fueron la pauta para llegar a su trasfondo cultural. Cabe señalar que solamente se halló un imaginario laboral sobre y por el cual construyeron dichas representaciones sobre el trabajo. Sin embargo, dicho imaginario laboral ha estado conformado de diferentes atributos.

El imaginario laboral de la clase obrera electricista de Necaxa tiene como trasfondo cultural los ideales nacionalistas, democráticos, de derecho y de justicia social de la Revolución Mexicana, los cuales surgieron y fueron impulsados por un pequeño grupo de líderes que comenzaron a infiltrarlos en los sectores más desprotegidos de la sociedad (como eran los campesinos y obreros), hasta ser conquistados e institucionalizados en una serie de normas y principios que regulaban las relaciones económicas, sociales, y políticas del país. La Constitución de 1917, fue el orden jurídico donde quedaron representados estos ideales revolucionarios, a partir de cada uno de los artículos que garantizarían la soberanía nacional, la igualdad, la libertad de la población, la participación ciudadana en la vida pública del país, la regulación de las relaciones obrero-patronales, por mencionar los más representativos. A partir de la reglamentación de las relaciones obrero-patronales surgió entre 1917 y 1930 el modelo de regulación laboral, el cual se refiere a los instrumentos que fueron institucionalizados y que sirvieron no sólo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y reconocer su derecho a la protección laboral, sino como un instrumento que formaba parte de un modelo económico que impulsaba el mercado interno y que servía de control de los conflictos sociales y políticos, y que llevó al corporativismo estatal.

El SME y sus agremiados participaron en la lucha revolucionaria en la que se conquistaron e institucionalizaron dichos ideales nacionalistas, democráticos, de derecho y de justicia social. Sin embargo, en el transcurso del tiempo y a partir de su propia experiencia

laboral, estos ideales fueron acotados, matizados y resignificados por los integrantes de la clase obrera electricista de Necaxa. Es decir, a pesar de que el SME ha defendido y reproducido en su discurso (a lo largo de su historia), y en la práctica (en ciertos periodos), los ideales revolucionarios de forma íntegra (el nacionalismo, la democracia, la justicia, la igualdad, la libertad y el modelo de regulación laboral), sus agremiados adoptaron como el estandarte de su lucha los ideales del derecho y la justicia social y el modelo de regulación laboral, los cuales fueron representados por sus propias conquistas laborales que lograron a lo largo de su historia y que fueron institucionalizadas en su CCT. A partir de estos ideales y el modelo de regulación laboral, construyeron un marco de referencia en el que el trabajo debería de tener derechos que les aseguraran una vida digna a los trabajadores, tanto en el espacio de producción como de reproducción.

En este convenio laboral entre el SME y las empresa en turno (la MEXILIGHT, la CLFC y la empresa LYFC), es donde estaban contenidos una serie de derechos laborales con atributos de carácter económico (tener protección contractual colectiva y estabilidad laboral-económica) y técnicos (tener una carrera basada en criterios de antigüedad laboral y engarzada a los procesos productivos), sobre los que descansaba su idea de derecho y justicia social y la cual adquirió un carácter cultural particular.⁶⁶ Estos derechos de carácter económico y técnico, que estaba plasmados en cada uno de las cláusulas de su CCT y que configuraban su experiencia laboral tanto objetiva como subjetiva, fueron aprendidos, compartidos, significados y simbolizados de manera colectiva a lo largo de su historia, en el espacio laboral, sindical y familiar, con los compañeros de trabajo, representantes sindicales y familiares. Es por ello que, al compartir la misma idea de derecho y justicia social, su imaginario laboral era homogéneo.

A partir de la concertación entre el SME con el Gobierno Federal y la empresa Mota Engil, se transformó y diversificó la situación laboral de la clase obrera electricista de Necaxa; y aun cuando la idea de derecho y justicia laboral persiste en su imaginario laboral, han comenzado a manifestarse los primeros cambios de algunos elementos que integran dicha idea, dejando de ser totalmente compartido dicho imaginario. Para aquellos agremiados del

⁶⁶ Es necesario aclarar que, así como las personas no son conscientes de las representaciones del trabajo, tampoco lo son del imaginario laboral que han construido; dichas construcciones han sido producto de su historia familiar y de su trayectoria laboral y sindical, de manera no intencional.

SME que ha sido un proceso complejo aceptar y adaptarse a los nuevos esquemas laborales, es para quienes continúan intactos tanto el atributo económico como técnico que integran la idea de derecho y justicia de su imaginario laboral. En tanto, para los agremiados que han aceptado que las normas del mercado laboral actual los han alcanzado y se han comenzado a adaptar, es para quienes algunos de algunos de los elementos que integran el atributo técnico forma parte de la idea de derecho y justicia social, han comenzado a presentar sus primeras transformaciones.

Ideales revolucionarios y modelo de regulación laboral

En contraste con el régimen del gobierno de Porfirio Díaz, en el que había una inestabilidad económica y desequilibrio social, los ideales del nacionalismo revolucionario de principios del siglo XX, pretendían establecer un nuevo orden ideológico en el que Estado se comprometía a impulsar tanto el crecimiento económico, como con el desarrollo social de la población. El Estado y el sistema político que surgía de la Revolución Mexicana, llevaría a cabo un nuevo proyecto económico y social que continuaría impulsando el progreso económico del país, pero incorporando a las grandes masas que habían sido ignorada por el sistema político dictatorial de Díaz (Casar, 1983, p. 309; Córdova, 1973, p.15).

Al ser el objetivo del nuevo régimen incentivar el sector industrial y el mercado interno, así como mejorar las condiciones de vida de los sectores más vulnerables (campesinos y obreros), el Estado debería de evitar la confrontación entre los empresarios y trabajadores; es decir, salvaguardar los intereses de ambas clases, por medio de la aplicación de la ley y la justicia social. Por lo que, al estar ligada la idea de progreso a la idea de protección al trabajador, el nuevo orden no sólo sería un proyecto político y económico, sino ético, moral y social. Como dice Carpizo:

La rectoría del Estado debe ser integral; es decir, no es únicamente de carácter económico, sino éste debe ser armonizado con aspectos sociales, culturales y políticos, al mismo tiempo que los beneficios del desarrollo deben alcanzar a los más variados sectores, grupos, regiones y estados de México, sin privilegios o beneficios indebidos, o sea, con la concepción de igualdad dentro del marco de la justicia social. La rectoría del Estado implica el respeto de los derechos humanos (Carpizo, 2013, p. 458).

Al representar el movimiento revolucionario los intereses de diversos grupos (la burguesía, clase media intelectual, campesinos, obreros, indígenas), el trasfondo que alentó a los sectores más desprotegidos a formar parte de la Revolución Mexicana, no fue precisamente obtener participación en la vida política del país a partir de los procesos electorales, sino mejorar sus condiciones materiales de vida (González, 1960, p. 630). De forma particular, para las clases obreras (sector laboral que aquí nos ocupa), la lucha revolucionaria era altamente nacionalista y significaba obtener mejores condiciones laborales.⁶⁷ De acuerdo con Araiza, “...el movimiento obrero surgió efectivamente cuando los trabajadores empezaron a adquirir conciencia clara de su estado y de sus derechos, cuando convencidos de la injusticia que entraña la condición social y económica de la sociedad presente, resueltamente proclamaron LOS SAGRADOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD HUMANA” (Araiza, 1975, p. 16).⁶⁸

Fue por ello que, a pesar de la debilidad numérica de las clases obreras, de su alto grado de heterogeneidad (al portar distintos orígenes sociales, valores, símbolos, emblemas), y situaciones laborales, tanto los sectores más industrializados (como los mineros, petroleros, electricistas y textiles), como los artesanos en vías de proletarización, lograron unirse y construir importantes agrupaciones gremiales, para llevar a cabo luchas en las ciudades y en las fábricas, eligiendo como su arma principal la formación ideológica, las huelgas, el sabotaje o el boicot (Castillo, 2015, p. 2). Como opina Torres, tanto la creación de la Casa del Obrero Mundial en 1912 y del SME en 1914, fueron muestra de la combatividad y fuerza que comenzaban a adquirir los movimientos obreros y las organizaciones sindicales (Torres, 2011, p. 201).

Por medio de las luchas y las organizaciones sindicales, ya fueran independientes o controladas por el Estado, las demandas obreras iban ganando terreno y cada vez más se extendía el fuerte deseo por obtener la protección laboral legal y generalizada. Fue precisamente con la promulgación de la Constitución de 1917, con la cual dio inicio a la etapa posrevolucionaria, que a la figura del obrero se le otorgaron algunos beneficios sociales y

⁶⁷ Si bien, la revolución social fue fundamentalmente agrarista, debido a que los obreros no eran numerosos, la participación de ambos sectores fue trascendental para exigir y obtener las condiciones de orden materiales e inmaterial, para conquistar una vida digna y su libertad.

⁶⁸ Las mayúsculas son del autor.

creció como actor social (Cadena, 2017, p. 273). La Constitución de 1917, fue la institucionalización de este nuevo orden impulsado por los sectores más desprotegidos, el cual se fundamentaba en la idea del derecho y la justicia social, para solucionar sus problemas económicos y de integración social. Por un lado, la constitución le otorgaba la facultad al Estado de regular la vida económica de la nación, en aras de salvaguardar los derechos sociales mínimos de los ciudadanos, pero también era el órgano jurídico que les otorgaba el derecho a los ciudadanos para exigir al Estado la prestación de sus derechos positivos y la garantía de los mismos. El derecho y la justicia social nacieron de la mano del Estado social y tendrían por objetivo que los grupos que se encontraran en situaciones de vulnerabilidad, mejoraran sus condiciones de vida material. Según Bensusán (2000), el nuevo orden jurídico no era producto de una evolución doctrinaria; sino que era resultado del proceso revolucionario; es decir, fue un punto de quiebre con la doctrina y el régimen pasado.

La noción de derecho y justicia social adquirió un carácter jurídico y se convirtió en la esencia del nuevo Estado social de derecho, el cual debía garantizar la dignidad humana de los más desprotegidos. En la Constitución de 1917, el derecho al trabajo no sólo era considerado un derecho social que traería por añadidura el desarrollo de la población, sino que era considerado un derecho humano que era inherente a la dignidad e indispensables para satisfacer sus necesidades básicas y sentirse productivo. En palabras de Gómez:

El trabajo es de suma importancia para el ámbito económico, social y político de una nación, pues el trabajo genera crecimiento en estos rubros, de ahí la necesidad de regular este derecho garantizando que el trabajador lo desenvuelva salvaguardando su integridad física y mental, así como conservando su dignidad y calidad humana, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados (Gómez, 2018, p. 67).

Así nació el Artículo 123 Constitucional titulado “Del Trabajo y la Previsión Social”, a partir del cual las relaciones laborales dejaron de ser un asunto entre particulares, para ser normadas por el Estado surgido de la revolución.⁶⁹ “A cambio de la paz laboral, se produjo

⁶⁹ Pese a que, la Constitución de la II República Francesa, publicada en 1848, instauró el derecho al trabajo, la Constitución de 1917, fue la primera en incorporar derechos sociales para los sectores más desprotegidos, entre los que se incluye los derechos laborales y la regulación de las relaciones obrero-patronales. Junto con ella, el Artículo 123 dio vida jurídica al derecho laboral en México.

un intercambio sustantivo de ventajas en materia de salarios, seguridad social, auge del poder adquisitivo y prestaciones sociales” (Bensusán, 2020, p. 6) Si bien, una de las primeras conquistas históricas que obtuvo el movimiento obrero, a partir de sus incipientes canales de organización, fue la reglamentación del trabajo que tendría como fin asegurar sus conquistas históricas, la elevación de las clases trabajadoras a elemento jurídico constitutivo de la nueva carta magna, significó que se reconocieran y garantizaran sus derechos. A partir de Constitución de 1917, las relaciones laborales perdieran su vieja naturaleza contractual entre patrones y trabajadores, en las que no había una ley que las regulara, y se transformara en una relación sujeta a las instituciones y normas designada a proteger a los trabajadores (Puig, 2003, 712; De la Cueva; 2017, p. 126-127). Retomando a Morales:

México transitaba del modelo iusnaturalista liberal —en el que la libertad de trabajo y contratación eran un derivado de la declaración francesa de los derechos del hombre y del ciudadano— al del iuspositivismo garantista —en el que el trabajo asalariado es materia de protección por la justicia constitucional—. La Revolución Mexicana crea un Estado regulador de la lucha de clases, y les da el beneficio jurídico de su histórica debilidad a los trabajadores. (Morales, 2019, p. 261).

El nuevo orden jurídico aseguraría mediante el Artículo 123, los derechos de los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo y tener una vida digna. El artículo tenía treinta fracciones en las que se especificaban todos los aspectos referentes a la contratación individual y colectiva. La reducción de la jornada laboral a una máxima de ocho horas, la regulación de la jornada máxima nocturna, el salario mínimo, la obligación de las empresas para ofrecer condiciones laborales seguras y salubres, el derecho de las empresa y de los trabajadores a coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, así como el derecho a la huelga y legalizar los sindicatos, a la prohibición del trabajo infantil, al día de descanso por cada seis de trabajo, a la licencias de maternidad, al empleo estable, a la irrenunciabilidad de los derechos, a la obligación de las empresas a hacerse responsable de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, y la creación de las juntas de conciliación y arbitraje para dirimir disputas entre los propietarios y el proletariado, son sólo algunos de los derechos que conquistaron las clases trabajadoras, que fueron institucionalizados y que fueron una expresión de su conciencia de clase trabajadora.

El Artículo 123 Constitucional también otorgaba el derecho a los trabajadores y a los empresarios para coaligarse en favor de sus respectivos intereses. Sin embargo, solamente se

reconocía, de manera implícita, su derecho a la contratación colectiva, al indicarse que el Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo (Gómez, 2018, p. 58; Lóyzaga, 2012, p. 416).

Si bien, el marco jurídico de la Constitución de 1917, debía proteger a los trabajadores, la puesta en práctica de sus derechos no fue un proceso homogéneo ni inmediato, debido, por un lado, a que las empresas se negaban a implementar una legislación que al proteger a los trabajadores ponía en riesgo los intereses de la industria, y, por el otro lado, debido a que la constitución les otorgó la jurisdicción a los Estados sobre la legislación laboral (Gómez-Galvarriato, 2017, p.164).

La década de 1930, fue fundamental para el país y para el movimiento sindical al conformarse el corporativismo mexicano (en el que las clases trabajadoras son incitadas a organizarse en sindicatos que respaldan al gobierno), el cual encontró un importante respaldo institucional en la promulgación de la legislación laboral. Con la creación de la LFT en 1931, comenzó a administrarse la justicia laboral y aplicar la legislación en todo el territorio nacional bajo un solo ordenamiento.⁷⁰ Asimismo, se desarrolló el título séptimo referente a las relaciones colectivas, en las que se incluyó el Capítulo II, el cual alude al “Contrato Colectivo de Trabajo”.⁷¹ El CCT fue un mecanismo para mejoras en las condiciones de trabajo de los empleados y democratizar las condiciones de trabajo entre los trabajadores; es decir, asegurar que se aplicara con igualdad las condiciones de trabajo y evitar cualquier tipo de privilegio por parte del patrón. Cada contrato colectivo representa un micropacto social,

⁷⁰ , La LFT DE 1931, fue abrogada y sustituida por la LFT de 1970; esta ley que continúa vigente a pesar de las diversas reformas a las que ha sido sometida, principalmente, la del año 2012.

⁷¹ Se le acuñó el término CCT, en razón de que dicha figura se creó en una época en que la doctrina civilista afirmaba que la única fuente de obligaciones emanaba de un contrato legal, producto de la voluntad de un grupo de trabajadores y una empresa. En este sentido, aun y cuando la designación del término ‘contrato’ ha sido puesta en discusión dentro de la doctrina del Derecho Colectivo del Trabajo, se conservó dicha nominación debido a ha sido adoptada por la ley en la jurisprudencia, en la doctrina y entre los trabajadores y los patrones, sin que afecte la naturaleza de dicha institución (Azcuga 2003, p.7).

que garantizaba empleo seguro, salarios y condiciones de trabajo decorosas a los trabajadores (Barba, 2005, p. 83).⁷² En palabras de Azcuaga:

...en el Derecho del Trabajo, el Contrato Colectivo asume su papel de fórmula jurídica para establecer un equilibrio entre las partes, y por esta razón se impone como obligatorio para el patrono. Visto desde esta forma, el Contrato Colectivo pasa a ser una nueva forma creativa de derecho objetivo, entendido este último como conjunto de normas que se imponen a las partes independientemente de su voluntad, con la advertencia de que si no son obedecidas el Estado las ejecuta en forma coercitiva (Azcuaga, 2003, p. 11)

En palabras de Freeman y Medoff (1979), los sindicatos se convirtieron en una fuente de poder, gracias a su voz colectiva en el lugar de trabajo y en la arena política. La participación de los sindicatos para garantizar la protección al empleo mediante la contratación colectiva, fue de vital importancia para dar certidumbre y mejorar las condiciones laborales de las clases trabajadoras; son ellos los que lograron preservar el empleo de los trabajadores, incrementar la plantilla laboral, proteger los salarios y las prestaciones de sus agremiados, participar en la toma de decisión en los procesos productivos, a partir de acuerdos contractuales obtenidos por la vía legal, como eran las huelgas y las negociaciones (De la Garza, 1989, pp. 9-10).

Con una protección legal mínima, establecida en la Constitución de 1917 y la LFT, la mejora de los derechos laborales de los trabajadores, dependió de la ruta y negociación política que tomó cada una de las organizaciones sindicales. Por un lado, estaban aquellos sindicatos incorporados a las grandes centrales obreras; estos sindicatos optaron por obtener un CCT en el que se renuncia a algunas demandas y derechos laborales de los trabajadores (como el control sobre el proceso productivo de trabajo y la movilización de sus agremiados), a cambio de prerrogativas económicas, posiciones burocráticas en el gobierno.

En cambio, aquellas organizaciones sindicales que se mantuvieron al margen de las centrales obreras; es decir, que mantuvieron su independencia y democracia interna, a pesar de vivir sometidos a los constantes acosos por parte de los gobiernos en turno, obtuvieron

⁷² Aunque la reglamentación del CCT fue hasta la promulgación de la LFT, los primeros intentos de contratación colectiva en México, tiene sus antecedentes desde 1870, con el Gran Círculo de Obreros mediante el Reglamento General para regular el orden de trabajo en las fábricas unidas del Valle de México (De la Fuente 2019); en 1906, con el intento de negociación de los trabajadores de la empresa *Cananea Consolidated Copper Company*" y con el modelo de relaciones laborales en la fábrica de hilados y tejidos de Puebla (Reynoso, 2006); y en 1915, con el proyecto elaborado en Veracruz por el Departamento Consultivo, denominado Ley Reguladora del Contrato de Trabajo, el cual fue modelo de la legislación de Yucatán y Coahuila (Lóyzaga, 2012).

sus conquistas laborales por medio de la lucha. Para estos sindicatos, de origen autónomo y democrático, el derecho a la huelga y a la movilización, fueron los instrumentos claves para concretizar la nueva estructura jurídica laboral y para llevar a cabo el derecho y la justicia social.

Los preceptos del nacionalismo revolucionario ya institucionalizados dieron origen a una norma y una cultura de regulación laboral que se caracterizó por la seguridad y protección laboral, que beneficiaba a varias clases trabajadoras, principalmente a aquellas ubicadas en los sectores más dinámicos de la economía (como la industria petrolero, automotriz, energético), tanto en empresas privadas con estatales. La seguridad y protección laboral fue una cosmovisión que se impuso sobre la sociedad y que fue adoptada hasta llegar a una lógica de naturalización. Aunque las normas jurídicas y las instituciones laborales que emanaron de la LFT, nunca fueron capaces de construir las condiciones necesarias para garantizar los derechos de los trabajadores de todos los sectores productivos y laborales, la aspiración de cualquier persona, era tener un trabajo estable y protegido; como era el caso de los trabajadores de las grandes empresas públicas y privadas que gozaron de la representación sindical que les garantizó por medio de un CCT, una expectativa respecto a al trabajo como una fuente estable y protegido por la representación sindical.⁷³

El deterioro de este modelo de regulación laboral, a causa de las sucesivas crisis económicas (años 1976, 1983, 1987 y 1994), la adopción del modelo exportador (con la firma del TLCAN en 1992), y el avance de las políticas flexibilidad laboral, hasta últimas fechas, ha producido que la calidad de los empleos sufran un importante deterioro al perder la posibilidad de conciliar intereses y perder las negociaciones de los contratos colectivos en los sectores industriales importantes de la economía (Bensusán, 2020, p. 6). Asimismo, ante la transformación de este modelo de regulación laboral, en el que el Estado se compromete cada vez más con los intereses de los grandes capitales, se produjo la llamada crisis del sindicalismo, no solamente por la falta legitimación y de una verdadera representatividad al subordinar los intereses de sus agremiados, sino porque los sindicatos de Estado e independientes terminaron alineándose a la política gubernamental, mientras que otros han

⁷³ EL modelo de regulación laboral estuvo acompañado de un sistema de seguridad social al que los trabajadores de las empresas privadas y del estado, tenían el derecho mediante el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, respectivamente.

desaparecido. Este sometimiento se debe a los propios intereses de los representantes sindicales, ya que:

Ser dirección sindical se ha convertido en una ocupación que permite ejercer poder político y económico y conlleva el que quienes acceden a ello generen sus propios intereses, que ocupan lugares prioritarios respecto de los que representan. Reecciones permanentes, venta de plazas, abusos alcanzados en el contexto de ser el dirigente, que atentan incluso en contra de la integridad de la persona y, lo más grave, “negociaciones” con los empresarios a espaldas de los representados son la cotidianidad, y para ello se establecen condiciones en las que los trabajadores y las trabajadoras, en vez de otorgar su voluntad de ser representados, tienen que agradecer lo que en su beneficio se realice (Bouzas, 2009, p. 32).

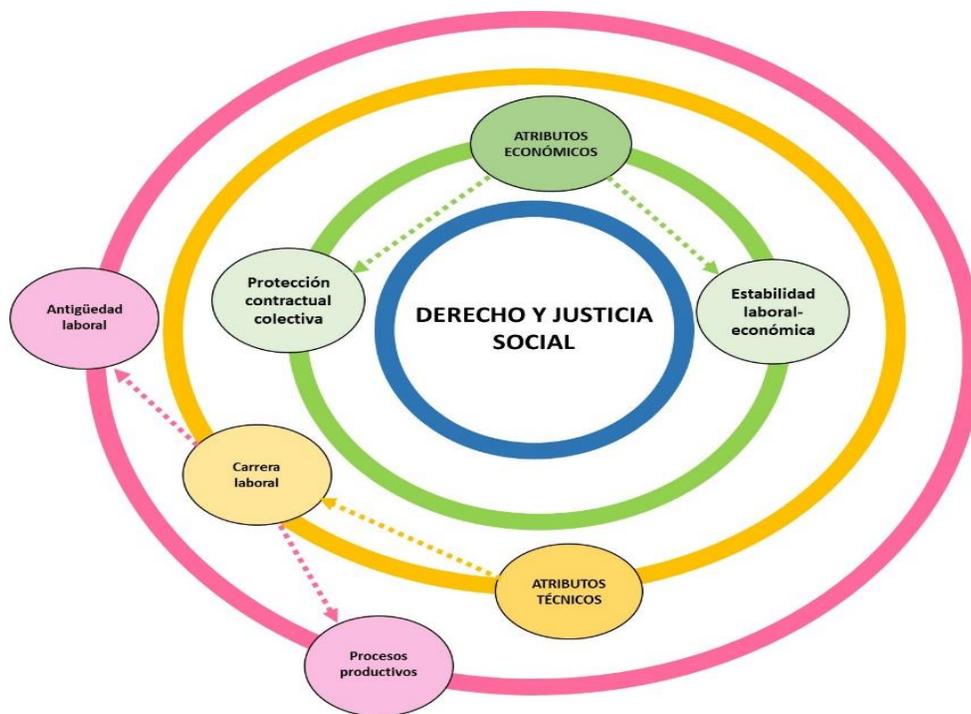
En este contexto, también los contratos colectivos han estado orientados hacia la protección de los intereses capitalistas, pasando a ser una suerte de simulaciones contractuales que no responden a los intereses de los trabajadores, siendo casi imposible la reivindicación de sus derechos laborales más elementales.

En este sentido, los ideales laborales del nacionalismo revolucionario y la implementación del modelo de regulación laboral, que en un principio fueron instituidos en la Constitución de 1917, y posteriormente en la LFT de 1931 (a partir de una serie de derechos básicos que regulaban las relaciones obrero-patronales), fueron el soporte sobre el que los agremiados del SME construyeron su imaginario laboral; el cual adquirió su propia particularidad a partir de los derechos que conquistó la clase obrera electricista y que les garantizaba seguridad y dignidad laboral, son sobre los que descansa su idea de derecho y justicia social.

Después del estado de desempleo colectivo y de larga duración, la concertación que hizo la dirigencia del SME con el Gobierno Federal, produjo que se diversificaran las situaciones laborales de los integrantes de la clase obrera electricista y, con ello, que su imaginario laboral haya comenzado a tener sus primeras transformaciones. Es decir, los atributos de carácter económico y técnico, en los que el derecho y justicia social adquirieron un significado cultural particular y colectivo, han comenzado a mostrar los primeros signos de cambio, al dejar de ser compartido en su totalidad y por todos los trabajadores. A partir de su situación laboral actual, mientras que para algunos integrantes su imaginario laboral se conserva intacto, para otros, ha presentado algunos cambios, dejando de ser su imaginario homogéneo.

Rupturas y continuidades

A partir de lo anterior, en primer lugar, hay que mostrar en dónde se encuentran contenidos los atributos sobre los que descansa su noción de derecho y justicia social. El atributo económico se refiere a la idea de protección contractual colectiva y de estabilidad laboral-económica, manteniéndose vigente e intacto para todos los informantes a pesar de que sus relaciones laborales se hayan transformado. Mientras que el atributo técnico sobre el cual recae la idea de carrera laboral basada en criterios de antigüedad laboral y engarzada a los procesos productivos, han tenido rupturas y continuidades para algunos de los informantes a partir de la automatización laboral. Como se puede observar en el esquema 3, al centro de su imaginario laboral se encuentra la noción del derecho y la justicia social, el atributo económico, que tiene mayor importancia para los informantes, es el que orbitan más cerca de esta idea de derecho y justicia social, y, posteriormente, el atributo técnico.



Esquema 3: Imaginario laboral

En segundo lugar, para adentrarnos en las rupturas y continuidades de su imaginario laboral, es necesario exponer para quiénes se ha transformado parcialmente su imaginario laboral y para quiénes continúa vigente en su totalidad. Como se puede observar en el cuadro 11 y los testimonios subsiguientes, para los trabajadores de la Fénix que tienen un CCT, con

menos de cincuenta y años de edad, y quienes tienen cargo de representación sindical (sin importar la edad que tengan), el atributo económico que se caracteriza por la protección contractual colectiva y la dignidad y estabilidad laboral, se mantiene intacto, pero el atributo técnico referente a la carrera y antigüedad laboral, y las prácticas de los procesos productivos, ha comenzado a tener sus primeros cambios. Para estos informantes su trabajo ideal se encuentra configurado entre su experiencia en LyFC y la empresa Fénix; ya que en ambas encuentran cualidades.

Informante	Situación laboral (2018)			
	Edad	Situación laboral	Tipo de contratación	Cargo de representación sindical
Informante 1	33	Trabajador de Fénix	Colectiva	No
Informante 3	35	Trabajador de Fénix	Colectiva	Sí
Informante 4	57	Trabajador de Fénix	Colectiva	Sí
Informante 5	42	Trabajador de Fénix	Colectiva	No
Informante 7	41	Trabajador de Fénix	Colectiva	Sí
Informante 8	45	Trabajador de Fénix	Colectiva	No
Informante 9	47	Trabajador de Fénix	Colectiva	No

Cuadro 11: Agremiados para quienes se ha transformado parcialmente su imaginario laboral

Mi trabajo ideal está entre Luz y Fuerza y Fénix, porque me gustaría volver a tener los derechos laborales de nuestro contrato colectivo, básicamente los que nos aseguraban nuestra tranquilidad, pero la verdad es que ha habido cambios importantes que han mejorado el trabajo, que lo han hecho más eficiente y que ya nos permiten abrirnos paso más rápido, eso me gusta mucho (Informante 1).

Te diría que con Luz y Fuerza tuve las bases de todo, de todo, pero Fénix me está dando la oportunidad de crecer de otra forma que no conocía. Con Luz y Fuerza aprendí a ser responsable, a tener un oficio, a luchar, a tener una vida digna por todo lo que nos daba nuestro CCT, pero también Fénix tiene sus cosas que me ganan y que me motivan porque me permite moverme más rápido en un área diferente. Sabes cuál es la palabra, me está dando la oportunidad de esforzarme y que mi esfuerzo sea valorado. Yo creo que, si tuviéramos unos derechos del CCT que eran importantes y algunas cosas de Fénix, ese sería el trabajo ideal (Informante 3).

Qué difícil pregunta. Me acuerdo cuando me entrevistaste hace tiempo y si me hubieras hecho esta misma pregunta así, sin pensarlo, te diría que Luz y Fuerza es mi trabajo ideal, porque era lo único que conocía, pero ahora estoy conociendo otras cosas en Fénix. Le cambiaría una que otra cosa a LyFC y le pondría otras de Fénix. El contrato colectivo sí lo dejaba intacto en todos los beneficios que teníamos, pero los cambios en el trabajo, en lo que hacemos, en las posibilidades de escalar y aprender, eso sí lo agregaría, y no es que no tuviéramos esas oportunidades, sino que eran diferentes y el mismo sistema te llevaba. Aquí, ahora es diferente, tu trabajo habla por ti, no los años que tienes en él. Creo que con Luz y Fuerza sí nos estábamos limitando para demostrar todo el potencial que tenemos, Fénix en la cuestión tecnológica, es el empujoncito que necesitábamos. Sólo que ahora ya nos quitaron el CCT. Bien dicen que no se puede tener todo a la vez (Informante 5).

En tanto, como se puede ver en el cuadro 12 y en los testimonios subsecuentes, para las trabajadoras de la empresa Poseidón (que tiene condiciones de precariedad laboral sin CCT), quienes se encuentran aún desempleados (sin ingresos económicos, ni derechos laborales), y los trabajadores de la empresa Fénix (que tienen un CCT, que tienen cincuenta y cinco años de edad en adelante y estarían próximos a jubilarse si continuaran laborando en LyFC, es para quienes los atributos de carácter económico y técnico de su idea de derecho y justicia social continúan intactos y junto con ellos, su imaginario laboral. Son ellos a quienes se les ha dificultado adaptarse a los nuevos esquemas laborales. Para ellos, su trabajo en la empresa LyFC continúa siendo el trabajo ideal en todos los aspectos, a pesar de que reconocen las dificultades que enfrentan para que vuelvan a tener las mismas condiciones laborales.

Informante	Situación laboral (2018)			
	Edad	Situación laboral	Tipo de contratación	Cargo de representación sindical
2	60	Trabajador de Fénix	Colectiva	
6	61			
10	35	Desempleado		

Cuadro 12: Agremiados para quienes continúa intacto su imaginario laboral

Yo quisiera seguir trabajando en la electricidad y en Luz y Fuerza, pero como estábamos todos, con los mismos derechos, en mi puesto de trabajo, con mi antigüedad, en las mismas instalaciones, ahora sí que con todo. Yo no le cambio nada a mi trabajo en Luz y Fuerza, fue por eso que luchamos y nos mantuvimos en la resistencia durante tantos años. Yo nomás hay cosas que no logro comprender, que no me logro explicar ni acostumbrar, a pesar de que tengo que hacer lo que me pidan (Informante 2).

Mira, a mí me gustaría seguir trabajando en Luz y Fuerza, así igualito como estábamos, yo no le cambiaría nada. Con mi contrato de antes y en el malacate yo me veía hasta que me tocara jubilarme, que ya no faltaba mucho, pero pues LyF ya no está. Ya nos dijeron que ya se acabó. Entonces, ahora con lo que hay, en Fénix seguimos en el malacate. Afortunadamente a mí me tocó en el mismo puesto por la experiencia, porque son pocos los que le saben al malacate, pero me pudo haber tocado cualquier otro puesto, como a mis compañeros. A pesar de que ya tenemos trabajo, cuesta trabajo ver que ya no es lo mismo. Uno le sigue echado ganas al trabajo, pero tenemos que recuperar lo que era nuestro, por eso sigue la lucha e resistencia. Tenemos un contrato colectivo, no como el que teníamos, pero de eso a nada, pues eso (Informante 6).

Estar en una oficina siempre fue lo mío y ahorita estoy en el área de seguridad. Yo sí quisiera que todo regresara como antes, pero sí está difícil. Me gustaría entrar a trabajar a Fénix igual que como estaba, en oficinas, pero igual si abrieran el comedor, que es lo que se tiene pensado a futuro, para mí sería perfecto, porque también me gusta. O sea, yo donde me pongan voy a trabajar, pero hay muchas cosas que han cambiado y es difícil adaptarse, pensar que todo está perdido. Me niego a pensar que la lucha que hemos dado no tenga los resultados esperados (Informante 12).

Atributo económico

El atributo económico se refiere a la idea tener una protección contractual colectiva, así como la estabilidad laboral-económica. Como se pudo observar en la imagen 7, este atributo es el

que orbitaba más cerca de la noción de derecho y justicia social, al ser los aspectos más importantes y que representan, para los informantes, dicha noción. La idea de protección contractual colectiva y la idea de dignidad y estabilidad laboral, emanan de los derechos laborales que conquistaron las primeras generaciones de trabajadores, durante el periodo revolucionario y posrevolucionario, y que fueron plasmados en su CCT.

En este atributo económico, se encuentra anclado, como se podrá observar a lo largo de la siguiente exposición, a las representaciones sociales del trabajo que construyeron como como un valor instrumental, un proyecto de vida, como resistencia-estabilidad, como estatus y como una familia, construidas a partir de su experiencia en LyFC, pero también las representaciones sociales del trabajo que construyeron a partir de su situación laboral actual, que son como una válvula de escape y como incertidumbre-inestabilidad (Esquema 4).



Esquema 4: Imaginario laboral y representaciones sociales del trabajo a partir del atributo económico

Protección contractual colectiva

Como se pudo observar en el contexto histórico, a principios de su historia, el SME no se adhirió a las centrales obreras para alcanzar sus conquistas laborales; sus luchas fueron *a piso de fábrica* (en las plantas, talleres y oficinas), contando con la participación de sus agremiados. Si bien, el cúmulo de ideales democráticos, nacionalistas y autónomos que caracterizaron al SME en sus primeros años, no han sido una constante a lo largo de su historia y ha tenido que adecuarse al tono de los tiempos para concertar con los gobiernos en turno (Melgoza, 2011); la defensa de los derechos laborales de sus agremiados sí lo fueron. Para la clase obrera electricista, la contratación colectiva fue producto de las conquistas históricas que obtuvieron sus antecesores, a través de la movilización y es un derecho irrenunciable. El CCT que conservaron hasta el año 2008, tuvo por objetivo no sólo proteger el empleo estable, el salario digno y las prestaciones que eran superiores a las establecidas en la LFT, sino garantizar su continuidad como colectivo y acrecentar la lealtad de sus agremiados.⁷⁴

Como para cualquier trabajador u organización sindical, el derecho y la justicia social de los trabajadores debería de ser garantizada por el Estado, mediante la Constitución de 1917 y la LFT. Sin embargo, para la clase obrera electricistas que laboraron en Necaxa, el derecho y la justicia social no sólo estaban representados y garantizados por la constitución de 1917, la LFT y el Estado; sino, principalmente, por el CCT y el SME. Mientras que el CCT fue el principal referente simbólico del derecho y justicia social, al ser el convenio que les aseguraría estabilidad laboral, el SME fue el actor que protegía dicho derecho de los trabajadores.⁷⁵ El CCT fue la fuente de armonía entre los trabajadores, la organización sindical y la empresa; ya que les aseguraba a cada una de las partes cumpliera con sus obligaciones y obtuviera sus derechos.

Ser trabajador de LyFC y miembro del SME fue una forma de ser, pensar y pertenecer en la vida; ya que el CCT actuaba como una estructura que dio sentido a su mundo de vida y

⁷⁴ El primer CCT se celebró fue en el año de 1936, mismo año en que se nacionalizó la industria eléctrica (1960). En este contrato era notoria la superioridad de las prestaciones laborales respecto a las de otros contratos colectivos, de los otros sindicatos de la misma industria y cualquier otra.

⁷⁵ La Constitución de 1917, la LFT y el Estado no aparece en los relatos de los trabajadores como una figura fundamental para que el derecho y la justicia laboral se cumplan por medio de la legislación laboral; para los electricistas, quien debía garantizar el derecho y la justicia laboral era el SME.

cosmovisión como trabajadores y miembros del SME. Este instrumento jurídico era la base de todas sus seguridades; a saber, económica, laboral y como organización sindical. Paraphrasing Reynoso (2006), después del CCT venía todo lo demás, y muchas veces todo lo demás no significaba nada.⁷⁶

La clase obrera electricista hizo de su CTT un instrumento de pedagogía laboral (Alvarado y Leyva, 2019, p. 127), que se aprendía tanto en el espacio familiar, sindical y laboral, y que adquirió diversos significados para los trabajadores. Más allá de la historia oficial y cronológica, ellos crecieron en familias donde los temas concernientes al ámbito laboral formaban parte de la conversación de los integrantes en su vida cotidiana. El CCT fue para los trabajadores un símbolo de lucha y de conquistas laborales obtenidas por las pasadas generaciones de trabajadores que participaron en la época revolucionaria y posrevolucionaria.⁷⁷ Al proceder todos los trabajadores de una familia electricista y al haber participado sus antecesores en las luchas laborales que fueron históricas, el CCT era considerado un patrimonio que les habían heredado y que ellos debían de salvaguardar para las próximas generaciones.

Todos sabemos el gran esfuerzo que hicieron las generaciones pasadas por darnos un futuro mejor a los que veníamos en camino. El CCT no sólo fue para mejorar su propia vida, sino la de nosotros; pensaron a futuro y a nosotros también nos toca pensar en el futuro de nuestros hijos y hasta nietos (Informante 8).

Mira, así de grande era nuestro contrato que protegía nuestros derechos. Para qué te miento, no sé de fechas ni de todas las cláusulas del contrato, pero sí sé que hubo un contrato que fue muy importante porque nos dio muchos derechos; y pues no fue gratuito, no se logró de la noche a la mañana, fue años de lucha y trabajo. Así nos enseñaron que se consiguen las cosas, a base de pura lucha (Informante 9).

El CCT es el producto de la lucha de nuestros antecesores, era la conclusión de la ilusión de varios compañeros trabajadores que tuvieron una meta, un sueño y lo lograron. Porque de no tener estudios, de ser indígenas, de ser humildes, lograron un CCT muy enriquecido para

⁷⁶ Después de la promulgación de la LFT, en el año de 1932 se firmó el primer CCT entre el SME y la Mexican Light and Power Company, el cual se renovaba cada dos años e incluía los convenios pactados entre las partes, en los años previos. El CCT de 1936 fue un precedente histórico no sólo para el SME y otras organizaciones sindicales, sino para los trabajadores, al aceptar la empresa clausular el total de las 107 demandas del sindicato, las cuales llegaron a ser ciento veinte cláusulas, a partir del CCT de 1988 y hasta el año 2008. Dichas cláusulas estaban asignadas en los diez capítulos del contrato: estipulaciones generales; zonas, departamentos, secciones y puestos; movimientos de personal; salarios y otras percepciones; horas de trabajo e intensidad y calidad del mismo; descansos, permisos y ausencias; riesgos; trabajos para obra determinada; y estipulaciones diversas.

⁷⁷ Principalmente, el CCT firmado en el año de 1936.

beneficio no de uno solo, sino de varios (Informante 14, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

Los informantes aprendieron desde temprana edad, dentro del núcleo familiar, a valorar el origen y las prerrogativas que tenía el CCT; aprendieron que los derechos laborales eran inherentes a su persona, no solamente porque los seres humanos tienen derecho a tener un trabajo digno, sino porque al ser descendientes de los trabajadores del LyFC y agremiados del SME tenían diversos derechos a los que eran acreedores desde antes de ser trabajadores. Desde pequeños aprendieron los informantes que tenían derechos como hijos de trabajadores a becas de estudio (Cláusula 102), a apoyo de útiles escolares y económico para la transportación escolar (Cláusula 12 y 96), a la atención médica (Cláusula 71), y a formar parte de las filas de la empresa como formantes prácticos de los 14 a 16 años de edad (Cláusula 22).

Al tener derechos en el CCT los cónyuges y los hijos de los trabajadores, aún sin ingresar a laborar, también tenían responsabilidades informales que les otorgaba un sentido de pertenencia y que cohesionaba a las mismas familias obreras. Como hijos de trabajadores, comenzaban su vida sindical de manera informal y a temprana edad, al acompañar a sus padres o familiares a las asambleas locales y a los eventos deportivos, festivos o conmemorativos, organizados por el sindicato. En estos espacios de convivencia entre los trabajadores y sus familias aprendían a partir de los discursos de la dirigencia del SME, de manera colectiva e insipiente, los derechos que tenían como hijos de trabajadores y el tipo de aspiraciones laborales que podían tener al integrarse a las filas de la empresa. De forma particular, las instalaciones del SHN y del sindicato (el edificio y el campo de fútbol), eran consideradas la segunda casa de las familias obreras, las cuales fungieron como espacio de integración y recreación donde aprendieron y adoptaron los ideales del derecho y justicia social, que se acotaba a los derechos laborales que les otorgaba el mismo CCT. Asimismo, los espacios públicos como las escuelas, al ser construidas en colaboración entre el SME, la empresa y el gobierno municipal, también han fungido como una extensión simbólica de los derechos que tenían (Imagen 5).

Simplemente donde estudié junto con mis hermanos fue gracias a mi sindicato ¿Sí sabes que las escuelas que se construyeron aquí fueron gracias al municipio, el SME y la empresa? Pues bueno, una se llama *Frederick Stark Pearson* (creo que así se llama el que invirtió aquí en Necaxa) y otra la *Obrero Mundial*. Desde el puro nombre de las escuelas, con eso te digo todo. Nos daban útiles escolares y creo que hay empresas que también te ayudan con útiles escolares, no todas, pero tú dime ¿quién construye escuelas para que estudies tú y tus hijos? (Informante 10)

Me acuerdo que mi papá nos contaba cómo nuestros bisabuelos participaban en las huelgas. No sé exactamente en cuál ni en qué época, pero sí nos enseñaron a valorar el esfuerzo que hicieron por vivir mejor... así como ellos defendieron sus derechos, también nosotros los debemos de defender, se los debemos a ellos y a nuestros hijos (Informante 12).

Recuerdo que, desde jovencita, dije: quiero entrar a trabajar a la empresa. No me gustaba el estudio y se me dificultaba, pero sí salí buena para el trabajo, soy responsable y me gusta ganarme mi dinerito para ser independiente. Así que en cuanto vi que podía tener una oportunidad de trabajo, le dije a mi papá que me ayudara a entrar. Yo sabía que en cuanto entrara a la empresa, yo me abro camino sola. No era fácil, porque en su mayoría son hombres ¿y una siendo joven y mujer?, pero como no le tengo miedo al trabajo, agarré el toro por los cuernos y cuando me dijeron “ya está”, no descansé ningún día como provisional (Informante 13).



Imagen 5: Participación de las familias obreras en actividades sindicales

Asimismo, el SME les enseñó que, a pesar de no tener estudios profesional previos, las empresas estaban obligadas a darles el derecho de aprender un oficio, forjar una trayectoria laboral y tener un trabajo remunerado que les permitiera tener una vida presente y futura, tanto estable como digna.⁷⁸ En lema del SME “Por el derecho y la justicia del trabajador”, que se encuentra inscrito en su himno, en su estandarte y en las instalaciones sindicales, fue escuchado, entonado y leído, sabiendo que dichos principios se encontraban plasmados en su CCT y que serían cumplidos y respetados por la empresa, al ser trabajador de LyFC y miembro del SME (Imagen 6).

HIMNO

Por nuestras manos pasa la fuerza
que es el gran nervio de la ciudad,
todos ponemos grano de arena
para aumentar la prosperidad.

Por un derecho justo luchamos,
y es nuestro ideal que el trabajador
en sus conquistas sea respetado,
para un mañana, vivir mejor.

Sindicato Mexicano de Electricistas
haz de fuerza es el emblema de nuestra unión
a tu voz como un solo hombre pasamos lista
siempre prestos con firmeza para luchar
hasta vencer.

Sindicato Mexicano de Electricistas
es tu lema frase recia, voz del honor:
“por el derecho y la justicia del trabajador”

Sindicato Mexicano de Electricistas
haz de fuerza es el emblema de nuestra unión
a tu voz como un solo hombre pasamos lista
siempre prestos con firmeza para luchar
hasta vencer.

Sindicato Mexicano de Electricistas
es tu lema frase recia, voz del honor:
“por el derecho y la justicia del trabajador”



Imagen 6: Himno del SME y participación de las familias obreras en actividades sindicales

⁷⁸ Cabe mencionar una anécdota que fue narrada por diversos entrevistados, en la que cuando a un niño se le preguntaba qué quería ser de grande, algunos de ellos decían querer ser trabajadores, y otros decían querer ser jubilados

Si hay algo que aprendí, por mis padres y mi sindicato, es que teníamos derechos a todo lo que nos dejaron los que trabajaron antes que nosotros; es algo que vive en ti, que siempre lo tienes presente. No sé si sepas, pero, así como tenemos el CCT, nosotros tenemos un himno que habla de los derechos que tenemos como trabajadores. O tal vez ya viste que, en las instalaciones de nuestro sindicato, del de aquí, de Necaxa, está escrito en grande “Por el derecho y la justicia del trabajador” (Informante 3).

Mira, yo, desde que era jovencito, me di cuenta cómo estaba el movimiento, porque lo ves. Yo sabía que una vez que entrara a trabajar a la empresa y tuviera mi puesto de planta, de allí para el real, mientras yo cumpliera con mi trabajo y horario, nadie me lo iba a quitar. Ya era cosa de uno si querías progresar o no, de tener más ingresos o no, pero de que tenías un trabajo seguro, eso te lo garantizaba nuestro papá (el sindicato). Ahora sí que él era el que le exigía a la empresa (que era como nuestra mamá), que cumpliera con lo que decía en CCT (Informante 6).

Desde que estaba así de chico, yo acompañaba a mi papá a las asambleas locales, a las de aquí de Necaxa. Nunca ponía atención y ni entendía de lo que hablaban, pero eso sí, ¿dime si no me aprendí el himno de tanto repetirlo? Ya cuando estaba más grandecito, más o menos cuando iba en la secundaria, y mi papá me explicó que podía entrar a trabajar para comenzar a ganar mis centavos, pues te vas interesando en los temas. Saber a qué tienes derecho y a qué no ¡Ah! pero también te leen la cartilla y te enseñan cuáles son las obligaciones, todo eso venía en el CCT (Informante 10).

Los informantes aprendieron en estos espacios laborales, sindicales y familiares que la unión entre todos los agremiados y lucha de resistencia (huelgas, marchas, plantones o mítines), son los únicos recursos con los que cuentan, como fue el caso de sus antecesores, para preservar su contratación colectiva y ampliar sus derechos laborales, en caso de que la empresa decida no negociar la revisión de su contrato. Es por ello que después de la extinción de LyFC los trabajadores emprendieron el movimiento de resistencia para recuperar su empleo y su CCT.

Yo no me liquidé por patriota, por apoyo a mi sindicato y luego al ver que mi papá me apoyaba, no lo hice porque no tenía presión (ni esposa ni hijos). No teníamos otra forma de recuperar nuestro trabajo más que con el ejemplo que no pusieron nuestros abuelos y bisabuelos, que es luchando, no hay de otra (Informante 3).

Mi padre me enseñó a tenerle amor y respeto al trabajo, amor y respeto a esta empresa, pero en especial a estas instalaciones. El amor propio, el amor a las instalaciones, digo toda mi vida he sido político, el pelear por las situaciones justas es lo que me dice: “¿sabes qué? No, a mí por ley me corresponde esto y lo voy a pelear” (Informante 7, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

Yo no me liquidé y participé en el movimiento de resistencia por la esperanza. Si muchos años atrás hubo este problema y también se arregló rápido, creíamos que iba a ser lo mismo. Aparte también, como mi hermano estaba en el sindicato nos dijo: No se liquiden. Va a tardar, va a tardar, pero se va a arreglar. Y de plano dijo: si ustedes se liquidan y hay algo olvidense,

porque muchos están aguantando y están viviendo una etapa muy difícil y cómo ellos pueden aguantar y ustedes no. Entonces él si nos detuvo a liquidarnos (Informante 15).

Después del estado de desempleo colectivo y de larga duración que vivieron, al diversificarse su situación laboral, el CCT ha dejado de existir como lo conocían y como lo desearían recuperar. La contratación colectiva continúa siendo para los integrantes de la clase obrera electricista, un derecho fundamental que les debe de ser restituido, no sólo porque fue la herencia de sus antecesores y por haber sido trabajadores de LyFC, sino por la lucha que emprendieron desde el año 2009, cuando quedaron desempleados y decidieron integrar el movimiento de resistencia.

Para los integrantes de la clase obrera electricista, al no haber sido contratados en su totalidad y al tener condiciones laborales desiguales entre quienes trabajan en la empresa Fénix y Poseidón, la lucha de resistencia está inconclusa. A pesar de que todos los integrantes coinciden en que el CCT es un derecho que todos deben de tener, se han producido tensiones entre algunos de ellos. Mientras que los trabajadores de la empresa Poseidón y quienes continúan desempleados, se encuentran inconformes por los resultados del movimiento de resistencia y los han cuestionado; los trabajadores de la empresa Fénix consideran que los resultados obtenidos del movimiento de resistencia y la negociación de la dirigencia sindical, son parte de un proceso paulatino para recuperar sus derechos laborales, como lo ha asegurado en sus discursos la dirigencia sindical.

Yo no voy a dejar de luchar, hasta que no vea que todos hemos recuperado nuestro trabajo y nuestro CCT; se los debemos no sólo a nuestros antecesores, sino a nuestros hermanos de lucha; si no luchamos por ellos, es como si les quitáramos parte de la herencia que le dejaron a ellos también. Yo sé que tal vez muchos de nuestros compañeros tienen como resentimiento por los que ya entramos a trabajar y lo entiendo, pero para mí, si todos continuamos siendo SME, todos debemos de tener el mismo CCT y las mismas condiciones de trabajo. Vamos poco a poco, pero si ya logramos volver a trabajar, gracias a nuestro sindicato, vamos a recuperar todo lo que perdimos (Informante 1).

No te creas, por supuesto que sí pesa saber que la mayoría de nuestros compañeros aún continúan desempleados o quienes trabajan en Poseidón no tienen CCT, como nosotros. Esta va a ser una lucha ganada hasta que los dieciséis mil seamos contratados nuevamente y cuando recuperemos nuestro CCT, pero todo es poco a poco. Todos somos testigos de los resultados que ha dado nuestro general (Martín Esparza), pero no va a ser de la noche a la mañana, estamos luchando contra los grandes del poder (Informante 5).

Pues mira, no es fácil ver cómo otros ya entraron a trabajar y nosotros no. La verdad, no fue esto por lo que luchamos, ni lo que nos prometieron. Yo me mantuve en la lucha de resistencia porque creí en la promesa, pero como dicen: “¿del dicho al hecho?”. Ya nos topamos con

pared. No pienso renunciar al sindicato, porque sería perder de forma total mis derechos como sindicalizada, pero como trabajador, ya no tengo nada. Así que lo único que me queda a mi edad, es tratar de luchar por recuperar lo que se pueda (Informante 11).

Estoy inconforme, porque las condiciones de trabajo que tengo, no tienen nada que ver con las que tenía en Luz y Fuerza. Todos luchamos por el CCT y ¿sólo unos lo tienen? Esta situación, en lugar de que nos mantenga unidos, pues sí nos está causando problemas, porque en lugar de apoyarnos, estamos viendo cada quien por nuestro santo (Informante 15).

El CCT continúa representado para la clase obrera electricista, el instrumento por el que continúan unidos como organización sindical. Es decir, si bien, el sindicato es la institución que agrupa a todos los integrantes, recuperar el CCT y defender los derechos que les fueron heredados y que consideran deben de ser común y mantenerse vigente entre todos sus integrantes, es lo que los mantiene cohesionados, a pesar de los conflictos y la competencia interna que existe entre los agremiados del SME, por tratar de obtener un mejor empleo y velar por sus propios intereses.

Estabilidad laboral-económica

Para la clase obrera electricista el derecho y la justicia social también significa tener una estabilidad económica que les permitiera tener una vida digna en el presente laboral y en el futuro cuando llegara el momento de su jubilación. Al ser la dignidad el valor más grande de los seres humanos, el trabajo no se puede concebir si no va de la mano del respeto a la dignidad humana (Arteaga, 2018, p. 7).

El Artículo 2º de la LFT dice que:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Los informantes aprendieron en el entorno familiar y desde temprana edad, que el ingreso laboral a LyFC les otorgaría por medio del CCT, los derechos que les garantizaría un trabajo digno; y en el espacio sindical reforzaron dicho aprendizaje a partir de su propia experiencia. En este tenor, si bien, su CCT cumplía con todos los requerimientos de lo que significa un trabajo digno y contaba con una amplia cantidad de derechos que sobrepasan lo

establecido en al LFT, para la clase obrera electricista el trabajo digno se acota y se expresa, en primer lugar, en la estabilidad que les brindaba la Cláusula 17, al garantizarles una base laboral (un trabajo e ingreso económico estable).

Tener un trabajo digno significaba para todos los trabajadores, por un lado, realizar una actividad remunerada que permitiera satisfacer sus necesidades personales y las de sus familias, tanto presentes como futuras. El CTT les permitía por medio de su salario fijo, en el corto plazo, satisfacer las necesidades de alimentación, de vivienda, de vestimenta, de transportación, de educación, actividades de recreación, por mencionar los más importantes para ellos. Si bien, los salarios en LyFC eran bajos en con otras empresas del mismo ramo (públicas o privadas), las prestaciones que tenían y que eran superiores a las establecidas en la LFT, como el fondo de ahorro (Cláusula 39); las proveedurías de artículos electrodomésticos y línea blanca, las tiendas de consumo, el 25% del salario diario de nómina por concepto de despensas (Cláusula 97); el préstamos económicos para la adquisición de su vivienda (Cláusula 98); el aguinaldo de cincuenta y cuatro días de salario nominal (Cláusula 117); el reparto de útiles escolares y transportación escolar, que ya se habían mencionado (Cláusula 12 y 96); eran una suerte de compensación al salario que les permitía tener una vida digna; es decir, satisfacer las necesidades básicas y un poco más, en algunos casos, dependiendo del salario.

Ser obrero no es ser una persona estudiada o con carrera, pero sí con un oficio bastante bonito y bondadoso que nos permitió mantener un estatus de vida tal vez no con lujos, pero sí con una tranquilidad interna que podías transmitirla ante tu familia. Yo lo vi, así fue la vida de mi abuelo, mi papá y así es como esperaba que fuera la mía y la de mis hijos, por eso no solo mi papá quería que entrara a trabajar a la empresa, sino yo también (Informante 3, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

Desde jovencito uno veía la vida de los trabajadores, de tus familiares, y te daban ganas de entrar a trabajar a la empresa porque sabías que ibas a tener un trabajo digno y que, si tenías algún problema, el sindicato te defendía. Era muy difícil que, siendo sindicalizado, perdieras tu trabajo; si lo perdías, es porque ya de plano habías hecho algo muy malo y ni el sindicato no pudo ya hacer nada por ti (Informante 4).

A mí me enseñaron a luchar para tener un trabajo digno y un salario suficiente para darles una vida digna a mi familia. Yo sí creo que se puede llegar a una convivencia sana entre las ganancias del capital privado y del obrero, donde podamos tener lo suficiente para alimentarnos. Yo creo que esa es la pelea, para tener el obrero una vida digna (Informante 7).

En segundo lugar, el CCT también garantizaba la estabilidad económica a largo plazo, a partir de la prestación principal que tenía para los trabajadores el contrato; a saber, obtener una jubilación (Cláusula 64), esta cláusula era el derecho más importante para los informantes, de las ciento veinte cláusulas que tenía su CCT. El ingreso a un empleo estable, obtener un salario fijo y el derecho a una jubilación, una vez concluidos los años de servicio en la empresa, fueron la base sobre la cual desarrollaron un sentido de seguridad económica que les permitió crear una expectativa de vida a largo plazo, así como construir formas de relacionarse y actuar, dentro y fuera del ámbito laboral. A partir de estas cláusulas, los trabajadores construyeron un esquema de vida, presente y futuro, en el que su trabajo e ingreso económico estable era la fuente de sus aspiraciones laborales y familiares. Es por ello que, perder su empleo en LyFC, fue perder su estructura y horizonte de vida.

Esperaba lo que todos queríamos en un momento, tener una jubilación y vejez digna. Estarás de acuerdo que en aquel entonces sí nos respetaban nuestra antigüedad, sabías que pasaban los días y los años y te hacías más viejo, pero era recíproco, te hacías más viejo, pero aumentaba tu antigüedad y eso el día de mañana se convertía en una jubilación que podía ser digna y darle un apoyo a tu familia, a tus hijos a tus nietos. Ya estando dentro de la plantilla tu meta era la jubilación que daba una vejez digna (Informante 1).

Yo esperaba una jubilación digna, pero cuál fue nuestra peor sorpresa cuando Calderón hizo este decreto que nos quitó el sueño y el pan de cada día de la familia, todo lo que teníamos, un futuro bonito que existía en esa empresa. Haga de cuenta que nos mató porque era una empresa que nos daba todo y quiso pegarle al sindicato, cuando el sindicato estaba más fuerte que nunca. Aunque no quieran, pero el sindicato está más fuerte que nunca y aquí está la muestra (Informante 2).

Yo esperaba llegar a sobre estante que era el tope del eléctrico. Lo que esperaba era cumplir mi edad y jubilarme, sacar mi buena pensión e irme a pasear, pero desafortunadamente ni una ni la otra y sí se siente, porque ahorita yo ya llevaría dos años de jubilado. Yo ya quería quedarme en el malacate donde estaba, sí estaba el de sobre estante, pero yo ya no quería (Informante 6).

Pues la expectativa que todos teníamos, que al ser una empresa de más de cien años donde trabajaron mis abuelos, mi papá, mis tíos, una de mis hermanas y conocidos, pues de ahí tuvieron para sacar a sus familias adelante. Lo que esperaba era quedar de planta y ya de ahí buscar un perfil laboral, para ascender y tener un mejor salario, mejores prestaciones y tener entre comillas, una vida resuelta. Porque al final de cuentas al tener un salario bien pagado, con una actividad que le gusta a uno realizar, se hace más liviano (Informante 7).

En Luz y Fuerza teníamos una solvencia económica bastante amplia y sabíamos que pasara lo que pasar, era segura la semana de pago; e incluso, nos daban facilidad de pago para un préstamo, casa, carro; e incluso en cualquier tienda de la región, llámese Huauchinango, Villa Juárez o Necaxa, tenías un crédito muy fuerte. Me decían cómpramelo y te lo cobro después,

teníamos carta abierta con el simple hecho de demostrar que éramos trabajadores de Luz y Fuerza. (Informante 15).

La jubilación representa para la clase obrera electricista de Necaxa un símbolo de gratificación que debe de recibir los trabajadores, por los años de servicio que se presan a las empresas y por el derecho que tienen de tener una vejez sin problemas económicos. Por lo que la antigüedad de los trabajadores no sólo significa la experiencia acumulada en su rama laboral, sino su fidelidad hacia la empresa, la cual tiene que ser gratificada.

Muchos dicen que nosotros teníamos salarios muy altos y eso no es cierto en todos los casos. No se ponen a pensar que quienes tenían salarios altos es porque tenían puestos donde arriesgaban su salud o su vida. Y sí, la jubilación sí nos la ganábamos por los años de servicio que le dimos a la empresa, pero no solamente nosotros, sino nuestros abuelos, padres, esposos, y hasta hijos. O sea, no era un regalo, fue algo que nos ganamos (Informante 12).

Yo si te puedo decir que aquí en Necaxa éramos otra cosa; nosotros sí nos poníamos la camiseta y dábamos lo mejor de nosotros. No te miento, había ocasiones en que yo ponía de mi propia bolsa para comprar, por ejemplo, esa tela que creo que se llama manta de cielo para poder limpiar la maquinaria y mi herramienta de trabajo. Entonces, imagínate, si no nos merecíamos una jubilación después de tantos años de servicio y de poner hasta el alma, no te miento, porque esta es como mi segunda casa; así es como yo aprendí a querer mi trabajo (Informante 5).

Saber que tenías derecho a una jubilación después de tantos años de trabajo como provisional, de tantos años de base labora y, en algunos casos, de poner primero tu trabajo y luego la familia y tu salud, pues creo que sí era algo justo y necesario. Créeme, no era cualquier cosa trabajar en LyFC, de tu trabajo dependía el de tus compañeros y si te equivocabas, hasta te podías llevar la vida de tu compañero por delante. Había secciones de trabajo donde había muchos puestos de alto riesgo, para tu propia vida y la de tus compañeros de trabajo. Por eso, que, pudieras concluir tu ciclo de vida en LyFC con un ingreso económico, era lo justo (Informante 9).

Uno de los aspectos fundamentales por los que los integrantes de la clase obrera electricista decidieron no aceptar la liquidación que les ofreció el Gobierno Federal, fue porque pretendían recuperar su trabajo en LyFC y su CCT, ya que su edad y/o escolaridad representaba un obstáculo para obtener un nuevo empleo y porque no estaban dispuestos a aceptar las condiciones de precariedad laboral que les ofrecían en algunos empleos. Recuperar su empleo en LyFC significaba reconquistar las cláusulas de su CCT, referentes a la obtención de la base y la jubilación laboral que les aseguraban dicha estabilidad y dignidad laboral.

Yo no me liquidé, porque lo que nos ofrecía el sindicato era la única esperanza de recuperar un trabajo digno. Cuando yo oí hablar a mis dirigentes de que hubiera un arreglo, dije: esta

empresa es la única que te da una jubilación justa, cuando ya todos a cierta edad te ven inservibles, ya no les importa la experiencia de los años de trabajo, que tiene ganas de trabajar y salir adelante (Informante 14, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

No me liquidé porque en ese momento pensé que se iba a resolver y dije: qué tal que después pierdo mis derechos y no me van a dar nada. No era cualquier contrato el que teníamos, eran derechos que nos dejaron nuestros padres y abuelos y que nos aseguraban un trabajo decente. Dependiendo de lo que te esforzaras para ascender en el escalafón, era tu salario, pero en general, era un buen trabajo (Informante 10).

No te creas, traté de buscar un trabajo en lo que se resolvía esto, porque a pesar de que tenía el apoyo de mi familia, pues no es lo mismo tener tu propio ingreso y más cuando tienes un hijo, pero dejé de buscar trabajo precisamente por él. Como entró a la escuela y no había quien me lo cuidara, pues primero está mi hijo y me atuve a lo que me puedan ayudar. Los trabajos son de ocho de la mañana a nueve de la noche y ¿a qué hora veo a mi hijo? Mejor, preferí esperar a ayudando en la casa y esperar a que se resolviera esto, para poder tener mi trabajo como lo temía, mis dos días de descanso, mi jornada de 8 horas, mi pago semanal y seguro, mi jubilación (Informante 15, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

Después del periodo de desempleo colectivo y de larga duración, quienes han vuelto a trabajar para la empresa Fénix o Poseidón, han mostrado una actitud de entusiasmo por tener un ingreso económico, que les permite satisfacer algunas de sus necesidades básicas y dejar de depender económicamente de sus familiares y/o recibir el apoyo de los jubilados, como se pudo observar en sus representaciones sociales. Aun cuando los informantes son conscientes que la empresa LyFC y el CCT que tenían se han extinto, la idea de un trabajo basado en un nuevo CCT que les permita satisfacer sus las necesidades básicas y obtener una jubilación, continúa vigente para todos los trabajadores y es uno de los ideales que pretenden recuperar, a largo plazo, ya sea por la vía de la negociación con el Gobierno Federal o la lucha en contra de él.⁷⁹ Este objetivo de los informantes, ha sido impulsado, como se pudo observar en el análisis del discurso, por su dirigencia sindical, quien a pesar de los resultados obtenidos en la concertación, incentiva a los trabajadores a luchar por recuperar sus derechos laborales.

Aquí tenemos que entender que el contrato de Luz y Fuerza se acabó totalmente; este contrato que tenemos en Fénix, es un nuevo contrato que no tiene jubilación, que era una de nuestras cláusulas principales; seguramente, con el paso del tiempo, las nuevas generaciones lo irán enriqueciendo. Estoy convencido de que estamos construyendo una nueva empresa, un nuevo

⁷⁹ No se presentaron casos de discriminación por la edad de los informantes o su grado de instrucción de los integrantes; ya que uno de los acuerdos a los que llegaron entre el SME y la empresa Mota Engil, fue que el sindicato sería quien dispondrían de la contratación de mano de obra.

sindicato, que inclusive nosotros somos la generación salvadora del SME; estamos poniendo los cimientos en esta nueva etapa y en esta nueva era. Lo importante es que contamos con el apoyo de nuestro sindicato, de nuestro general, sin él, no tendríamos nada (Informante 4).

Yo creo que, con el favor del Dios y el apoyo de nuestro sindicato, vamos a armar un nuevo CCT, porque el que teníamos en Luz y Fuerza ya no existe, sólo para los jubilados, pero para nosotros ya no opera. Yo digo que sí podemos recuperar la jubilación, pero va a tardar mucho, va a depender de que la gente, más que nada, se abra, de que ya no se queden con la idea de que estamos en Luz y Fuerza, sino en una nueva empresa en la que hay que luchar por que las cosas sucedan, ya no sólo esperar a recibir como lo hicimos en Luz y Fuerza. (Informante 8).

No considero justo que después de dar tu vida a una empresa, nada más llegues a viejo y te den la patada, con lo poquito que tú juntaste; Ah, porque con los salarios que ofrecen, qué tanto vamos a poder juntar para vivir una vejez digna, sin carencias, sin preocupaciones; creo que no se vale, vaya, no considero que sea justo. Por eso, debemos de continuar luchando por recuperar nuestros derechos, tal vez no lo vamos a vivir ni a ver nosotros, pero es lo que queremos dejarles a quienes siguen nuestros pasos, así como le hicieron nuestros abuelos y bisabuelos (Informante 9).

Yo, como no tengo trabajo y ni contrato, mucho menos podría tener una jubilación. Ahora sí que como no tengo nada, yo ya no tengo nada que perder, pero tengo mucho que ganar. No nos queda más que seguir luchando con el sindicato, para ir recuperando lo que nos quitaron, pero el chiste es que sea para todos, no sólo para algunos cuantos. No sé si lo van a ver mis ojos, pero no tengo de otra más que sumarme a la lucha (Informante 11).

Yo considero que el derecho de antigüedad que te permite tener una jubilación, es fundamental para cualquier trabajador y por lo que debemos luchar. La empresa te pagaba después de tu vida laboral y seguías teniendo las mismas prestaciones del contrato, pero, ahora, ya no, ahora hay pensiones que prácticamente es lo que tú vas juntando para tu retiro. Lógicamente, vamos a continuar luchando para que nos regresen lo que nos quitaron y venimos haciendo el camino para lo que viene de atrás, para dejarles algo, así como a nosotras también nos dejaron mucho (Informante 14).

Para los integrantes de la clase obrera electricista de Necaxa, el derecho y la justicia social no sólo estaba anclada a la idea de protección contractual colectiva y dignidad y estabilidad económica, sino a la idea de carrera y antigüedad laboral y las prácticas productivas que los caracterizaba como una mano de obra especializada. Sin embargo, en ambos preceptos, se han comenzado a percibir algunos cambios en la perspectiva de ciertos informantes.

Atributo técnico

Posterior al atributo económico, se encuentran el atributo técnico que hace referencia a la idea de carrera laboral basada en criterios de antigüedad laboral y engarzada a los procesos productivos. Aunque un poco más alejado de la noción de derecho y justicia social, poder

realizar una carrera laboral también forma parte de su imaginario laboral al garantizar su bienestar individual y su continuidad como colectivo laboral. Si en LyFC la carrera laboral se basaba para todos los informantes en el precepto de la antigüedad laboral, al presentarse algunas transformaciones en los procesos productivos de trabajo a partir de la automatización laboral que se implementó en el SHN, para algunos informantes también ha comenzado a transformarse dentro de su imaginario, el precepto para construir una carrera laboral, ya no basado en la antigüedad laboral, sino en el principio de la meritocracia.

Es por ello que este atributo técnico se encuentra relacionado con las representaciones sociales del trabajo como una escuela y como capacidad, a partir de su experiencia laboral en LyFC, y a partir de su situación laboral actual, como una competencia (Esquema 5).



Esquema 5: Imaginario laboral y representaciones sociales del trabajo a partir del atributo técnico

Carrera laboral

Los hijos de los trabajadores de LyFC (activos, jubilados o fallecidos), tenían el derecho y la prioridad de ingresar a laborar a la empresa, sobre cualquier otro candidato que no tuviera familiares laborando dentro de la empresa (Cláusula 28). Esta cláusula además de que les garantizaba su continuidad como colectivo laboral-familiar y los mantenía cohesionados, significaba la posibilidad de desarrollar una carrera laboral dentro de la empresa basada en criterios de antigüedad laboral engarzada a los procesos productivos, a pesar de no contar con estudios profesionales previos y sin necesidad de tener un mínimo de escolaridad, como fue el caso de sus antecesores.

Antigüedad laboral

Mientras que el SME funcionaba como un banco de reserva de trabajadores para la empresa, las familias eran la fuente generadora de fuerza de trabajo para la empresa (Alvarado y Leyva, 2019, p. 127-128). De acuerdo a la Cláusula 28 de su CCT, referente a la admisión de personal, sólo se les requería a los candidatos a laborar en LyFC saber leer, escribir, sumar, restar y multiplicar, para ingresar a los puestos más bajos del escalafón. Al sólo requerirles la empresa un mínimo de conocimientos básicos, que les permitiera aprender las actividades del puesto a desempeñar, para los trabajadores no era fundamental continuar con sus estudios una vez dentro de la empresa. Los trabajadores aprendieron en los diferentes puestos que desempeñaron, a familiarizarse con el lenguaje y realizar las actividades propias del sector energético, pero también los oficios como plomería, carpintería, albañilería, electricidad, mecánica con los cuales construirían una amplia trayectoria laboral.

De acuerdo a las expectativas de cada trabajador, podían aspirar a ascender en otros puestos de su sección de trabajo o del escalafón en general, pero también tenían la posibilidad permanecer el tiempo que ellos decidieran en el mismo puesto. Para poder ascender, los informantes debían de construir una larga trayectoria laboral dentro de la empresa, que debía de ser respetada por los compañeros de trabajo, transitando primero como trabajadores provisionales y, posteriormente, como trabajadores con base laboral.

Yo te voy a compartir algo que yo pienso. Así como hay a quienes no se le dan los estudios, hay quienes no tienen la oportunidad de estudiar y ¿tú crees que eso no les dé el derecho a las personas de tener un buen trabajo? Pues no, verdad, creo que todos tenemos derecho a

tener un trabajo que te permita crecer en todos los sentidos. O bueno, eso fue lo que aprendí aquí en la empresa y considero que es algo que todos queremos (Informante 8).

A todos nos enseñan que, si la gente no estudia, nadie te va a contratar y sabes qué, en la empresa no era así y eso la hacía muy humana. Luz y Fuerza sí te daba la oportunidad de tener un trabajo y hacer toda una vida ahí, tener estabilidad y no andar cambiando de trabajo porque ya no das el ancho o porque ya no pueden ocuparte en otra cosa porque no sabes. Al contrario, aquí te enseñaban a hacer las cosas y hasta podías subir de puesto y era mejor salario (Informante 9).

Hacer una carrera en cualquier empresa es una bronca, porque llega el momento en que ya no hay chamba para ti, por una u otra cosa. Porque ya no hay para donde crecer, porque te llevas mal con tu jefe, porque ya no te gusta, por lo que tú quieras, y la gente siempre termina saliendo de la empresa. Aquí no, aquí tú entrabas y era para toda la vida y sabes qué, todos queríamos eso, poder tener una trayectoria dentro de la empresa. Cada quién se ponía sus propios límites y no lo juzgo, pero al final de cuentas era una trayectoria que te respetaban tanto los compañeros como la empresa y el sindicato (Informante 10).

Uno ya lo había aprendido con la misma familia, sabías si se te daba la oportunidad de entrar a la empresa era para siempre; y si no habías podido acaba tus estudios, la empresa de todos modos te daba chance de hacer algo de tu vida. Esa fue la historia de mi familia y la verdad, era lo que uno esperaba para sus hijos. Digo, no es que los fuera obligar a trabajar en Luz y Fuerza o que no estudiaran, pero en caso de que quisieran hacer una carrera aquí, tenían el chance. Ahora, si ya ellos querían probar suerte y encontraran algo por su parte, era un alivio saber que aquí tendrían una oportunidad de crecer tanto como ellos quisieran, en caso de que no lo pudieran hacer en otro lado (Informante 13).

De acuerdo con las Cláusulas 25 y 82 del CCT, todos los trabajadores de LyFC ingresaban como provisionales para realizar obras determinadas, en los puestos y secciones que les fueran asignadas. Una vez que se desocupara un puesto de base aboral, por deceso, jubilación o despido de un trabajador de base, el trabajador de base que tuviera mayor antigüedad laboral, que tuviera los conocimientos necesarios y que tuviera un puesto menor en el escalafón, podía aspirar a dicho puesto desocupado; así, sucesivamente, ascendían los demás trabajadores al puesto que se quedaba vacante. El trabajador que sumara el mayor tiempo record como provisional, era quien obtenía la base laboral del último puesto del escalafón que había quedado desocupado y comenzaban a sumar sus años de antigüedad como trabajador de base para alcanzar la jubilación.⁸⁰ El criterio de antigüedad debía de ir de la mano del conocimiento que requería desempeñar el puesto de trabajo; por lo que si el trabajador que tenía más años de tiempo de antigüedad, como provisional o de base laboral,

⁸⁰ La justicia también se aplicaba como un el sentido de solidaridad entre los trabajadores, ante determinadas circunstancias que invalidaban el criterio anterior. A los hijos de los trabajadores en activo que habían fallecido, se les daba la oportunidad de ingresar como trabajadores provisionales, pero con la certeza de que, una vez concluido su primer contrato provisional, se les otorgaba la plaza. Lo anterior, con la intención de favorecer la economía de los deudos y hacer valer su derecho a ingresar a laborar a la empresa. Si bien, el puesto laboral en sí mismo no se heredaba, el derecho de laborar en la empresa era su herencia.

no tenía dicho conocimiento, era seleccionado el siguiente trabajador que tuviera el mayor tiempo de antigüedad y el conocimiento necesario.

El respeto a la antigüedad laboral de los compañeros, para ascender de trabajador provisional a trabajador de planta y dentro del escalafón, era un derecho y un valor que aprendieron desde que ingresaban a la empresa. Si bien, había situaciones en las que no se respetaba dicho precepto, como se puede observar en el cuadro 9, en el caso de los informantes sí se cumplió dicho precepto al pasar largos periodos como trabajadores provisionales, antes de obtener la base laboral.

En Luz y Fuerza hacer carrera era toda una vida, por eso todos defendíamos tanto nuestro derecho a la antigüedad. Si tú querías que respetaran tu antigüedad debías de respetar la de tus compañeros de trabajo; eso era lo que a todos nos ponía en orden y no querer pasar por encima de los demás ¿Tú te imaginas entregarle toda una vida la empresa y que de repente otra persona venga y esté por encima de ti? Yo creo que los que venimos esperando un puesto por años, pues no recurrimos a esas prácticas. No te voy a negar que se daban, pero yo creo que, si hemos durado como familia trabajadora durante tantos años, es porque la mayoría nos respetamos y nos hacemos respetar (Informante 2)

Uno entraba donde fuera a trabajar, en la sección y puesto que te pusieran, ese era el punto. Primero te echabas unos buenos añitos como provisional y ya luego venía lo bueno, tu planta. Ya después, la experiencia y el mismo escalafón te iba aventando para arriba. Ya era cosa de uno si quería seguir creciendo en la empresa o dormirse en sus laureles, porque tampoco te voy a mentir, había quienes entraban y decían ya de aquí no me muevo. Yo sí quería ascender lo más que se pudiera (Informante 9).

Aquí, desde el principio, para entrar ya estabas haciendo fila y para ascender en el escalafón ya ni te digo. Siempre había gente que quería ingresar a la empresa y una vez que lo lograbas, ahí comenzaba tu tiempo record para que, cuando se desocupara un puesto de planta (base laboral), una pudiera aplicar. Yo tuve que pasar 28 años como provisional para que me dieran mi base. En ocasiones se abrían vacantes en las que, aunque tuviera la antigüedad, no tenía los conocimientos y no era una de las secciones en las que podía trabajar, como mujer. Entonces, no quedaba más que esperar a que hubiera un puesto acorde a lo que pues uno practicó y sabía hacer, pero sí tenías la antigüedad y el conocimiento, ahora sí que te tocaba la base porque era tu derecho (Informante 11).

No, fíjate que sí era muy complicado para entrar a trabajar. O sea, era fácil que te consideraran para trabajar como familiar, pero para entrar, éramos muchos y siendo mujer, pues menos puestos había. Para que hubiera un puesto vacante y para que te lo dieran era bien difícil, no te creas, uno la sufría porque había que respetar la antigüedad de quienes tenías por delante. Claro, todos queríamos entrar porque sabíamos que aquí podíamos hacer una carrera y una vez entrando a la empresa, ya todo era más fácil, el problema era entrar, por lo menos aquí en Necaxa, porque como la plantilla es chica, pues todos los hijos de los trabajadores queríamos entrar (Informante 14).

Al extinguirse la empresa LyFC y desaparecer su CCT, también quedaron anulados los derechos que producía la antigüedad laboral en LyFC. Cuando se anunció la contratación

tanto la empresa Fénix, todos los trabajadores esperaban que su antigüedad laboral fuera respetada para obtener su jubilación, y la mayoría de ellos esperaba que fuera considerada como principal criterio para ingresar a laborar, siguiendo los preceptos de Luz y Fuerza. Sin embargo, su antigüedad comenzó de cero y contrató a la clase obrera electricista a partir de su propia normatividad.

El orden en que las personas han sido seleccionadas para ingresar a laborar a la empresa Fénix, se ha definido a partir del perfil laboral que la empresa requiere que tengan los trabajadores. El trabajador es propuesto por el sindicato para que entre a laborar en la empresa y realiza exámenes de conocimientos generales o específicos, de acuerdo al puesto de trabajo; si el trabajador demuestra tener los conocimientos necesarios, es seleccionado con independencia de su antigüedad laboral que tuvo en LyFC. De forma paralela, opera el mismo criterio para los ascensos laborales. Quienes ya han sido contratados por la empresa Fénix y cuentan con los conocimientos necesarios, tiene la oportunidad de postularse a un puesto de mayor jerarquía dentro del escalafón, sin importar la antigüedad que tuvieron sus compañeros de trabajo en LyFC. La única antigüedad que será considerada para ascender dentro del escalafón será la que comiencen a acumular dentro de la empresa Fénix, sin que lo anterior signifique que sea el principal o único criterio de ascenso laboral.

Para poder seleccionar los dirigentes locales del SME, a un sólo candidato para ingresar a laborar a Fénix, entre varios agremiados que tienen las mismas capacidades y los conocimientos necesarios para ser postulados al mismo puesto de trabajo, se consideró, en segundo lugar, su participación en el movimiento de resistencia; en tercer lugar, si tenían base laboral en LyFC y, finalmente, su antigüedad laboral.⁸¹ Es por ello que, cuando las instalaciones del SHN abrieron sus puertas a finales del año 2015, ingresaron a laborar a la empresa Fénix, en primer lugar, sólo quienes tenían los conocimientos necesarios, aunque su participación en el movimiento de resistencia no haya sido constante a lo largo de los casi seis años.⁸² El caso de los informantes que han ingresado a laborar a la empresa Fénix,

⁸¹ De acuerdo con el Subsecretario de la División Necaxa, Román Olvera, este criterio de selección se llevó a cabo en la División Necaxa, pero en cada una de las divisiones tomaron criterios propios de selección.

⁸² Respecto a la participación de los agremiados del SME en el movimiento de resistencia, para cada uno de ellos, ésta se vivía de diferente forma; Había quienes participaron de forma ininterrumpida durante todos los años que duró el movimiento de resistencia, en las guardias; en tanto, hubo quienes disminuyeron su participación con el paso del tiempo y solamente asistían a las guardias de forma intermitente o en contadas ocasiones. Al ser uno de los criterios de selección para ingresar a la empresa Fénix su participación en el

muestra cómo su antigüedad laboral no fue tomada en cuanto al momento de elegir el orden de su ingreso laboral.

Los informantes, 2, 3 y 6, fueron de los primeros que ingresaron a laborar en el año 2015, al SHN, en primer lugar, por que contaban con el conocimiento de los puestos de trabajo que se les asignó; en segundo lugar, porque tuvieron una participación constante en el movimiento de resistencia y; en tercer lugar, porque también tenían base laboral. Posteriormente, ingresaron los informantes 1, 4, 5, 7, 8 9, quienes, también tuvieron una participación constante en el movimiento de resistencia y base laboral. Todos los trabajadores propuestos por el sindicato para ingresar a la empresa Fénix, han exentado los exámenes de conocimientos y han sido contratados por la empresa; ya que tienen el conocimiento para desempeñar las actividades del puesto para el que fueron seleccionados. Los trabajadores aceptaron ingresar a la empresa, ya sea en un puesto de mayor, menor o similar rango al que tenían en LyFC; ya que era la empresa que les ofreció las mejores condiciones laborales.

En lo que respecta al caso de la empresa Poseidón, se seleccionó a trabajadoras que eran provisionales en LyFC, ya fuera con una participación activa o intermitente en el movimiento de resistencia (12, 13, 14 y 15). Quienes aceptaron ingresar a laborar a la empresa Poseidón, no aplicaron ningún examen de conocimientos y sólo se les dio una capacitación previa para desempeñar su puesto de trabajo. El personal de la empresa Poseidón y los informantes que aún se encuentran desempleados, cuestionan que no hayan sido requeridos para realizar los exámenes de ingreso a la empresa Fénix, cuando la antigüedad laboral que tuvieron en LyFC, ya no es el principal criterio para ingresar a laborar. Mientras tanto que, aquellos informantes que aún continúan desempleados (10 y 11), es porque rechazaron ingresar a laborar a Poseidón, debido a las precarias condiciones laborales, ellos están a la espera de ser llamados para ingresar a laborar a la empresa Fénix.

A pesar de los cambios, el derecho a la antigüedad y ascenso laboral como regla de ascenso, continúan configurando el imaginario laboral de algunos de los integrantes de la clase obrera electricista. Para quienes laboran en la empresa Fénix con más de cincuenta y cinco años de edad y que estarían próximo a alcanzar la jubilación si continuaran laborando

movimiento de resistencia, esto produjo una tensión entre los trabajadores, quienes realizaron diferentes valoraciones entre quiénes merecían o no ingresar a la empresa.

en LyFC; quienes trabajan en la empresa Poseidón, pero tienen condiciones de precariedad laboral; y quienes aún se encuentran desempleados y perdieron en su totalidad sus derechos laborales; la antigüedad obtenida en LyFC debería de continuar siendo un derecho para ingresar a laborar y ascender a la empresa Fénix. Conservar el derecho de antigüedad no sólo representa un acto de justicia por los años de servicio prestados a la empresa LyFC, sino de respeto a los estatutos del SME y entre los mismos agremiados.

Cuando hicieron los contratos para entrar a Fénix, nos dijeron: “Se quedan aquí en el sindicato las que trabajaban en el comedor en LyFC”, y pues allí nos estuvimos hasta las dos de la mañana y nunca nos contrataron, estuve esperando y no. Todos esperábamos que se respetara nuestra antigüedad laboral; era para que yo, al ser trabajadora de base y haber trabajado 28 años de provisional, me hubieran dado un puesto en Fénix. Ya luego, me dijeron si quería entrar a Poseidón, pero les dije que no, que me esperaba a que hubiera algo para mí en Fénix, lo que fuera. En Poseidón los salarios son muy bajos y las jornadas laborales muy pesadas, te cambian a cada rato de turno y tiene que andar rotando. Creo que mi antigüedad pudo haber sido considerada para entrar a cualquier puesto en Fénix. Yo veo hombres que hacen trabajos que yo también puedo hacer, como barrer, limpiar, pintar. Espero que, si recuperamos nuestro CCT, nos puedan regresar nuestra antigüedad, porque si no, ¿te imaginas a mi edad? ¿cuánto voy a ahorrar para mi retiro? Pues ya nada, ya en unos años estoy en edad de retirarme (Informante 11).

Tal vez no entré a Fénix porque pues yo no era de base, pero estaba a punto de alcanzarla, ya tenía mis añitos como provisional, pero creo que eso ya ni les importó, cuando era una de las reglas más importantes. Deberías de haber visto cómo nos poníamos todos cuando nos enterábamos que alguien con menos tiempo record como provisional ya tenía la planta. Pues era natural que todos nos enojáramos porque no era justo. Por eso, teníamos que respetar la antigüedad, para que respetaran la de nosotros y para mí, así debería de seguir siendo, si no, pues de qué valen tantos años en la empresa, esto era de resistencia (Informante 12).

Ahorita esto es lo que hay, lo que pudo conseguir nuestro sindicato y se agradece. En Fénix tenemos un contrato colectivo y lo vamos a ir enriqueciendo poco a poco. Aunque tenemos que acatar las nuevas reglas, pues para mí si es importante la antigüedad que cada uno hizo y deberíamos de hacer algo para que se respete. Nada más tú piensa ¿yo con tantos años de trabajo y ver que, al no respetarse mi antigüedad, alguien con menos años en la empresa puede aspirar al puesto que me tocaba a mí? Yo considero que no es justo (Informante 14).

En tanto, en el caso de los trabajadores de Fénix que tienen menos de cincuenta y cinco años de edad y que de seguir trabajando en LyFC aún tendrían que cumplir con una amplia trayectoria laboral, y quienes tienen un cargo de representación sindical (con independencia de su edad), han comenzado a reconfigurar su perspectiva respecto a la antigüedad, como el principal criterio de ingreso y ascenso laboral. A partir de su situación laboral actual, han comenzado a incorporar en su perspectiva de derecho y justicia social el principio de la meritocracia. Estos trabajadores han comenzado a observar el esfuerzo

individual como el criterio idóneo para ingresar y ascender a cualquier puesto de trabajo. Estos trabajadores han comenzado a considerar que es justo competir por un puesto de trabajo de acuerdo a sus conocimientos y capacidades, y no solamente por la antigüedad laboral; pues en LyFC los ascensos laborales se daban no necesariamente al trabajador más capacitado. La meritocracia, según ellos, les va a dar la oportunidad de ascender a los puestos deseados en una menor cantidad de tiempo, en contraste con LyFC.

Mira, ahorita la diferencia y que a veces no lo apreciamos, es que aquí hay posibilidades de crecer más rápido. Ya eso de la antigüedad de Luz y Fuerza ya no sirve, solamente nos van a considerar la antigüedad que comencemos a hacer desde ahora. No se trata sólo de sumar años, sino que en esos años aprendas algo para que tú solito, por tu propio esfuerzo, por lo que aprendiste, pues tengas un mejor puesto. Ya no soy un chamaco, pero sé que, si me lo propongo, puedo ascender a otros puestos. Sí me pegó entrar a Fénix en un puesto más bajo que en el que tenía en Luz y Fuerza, pero ahora sí que esta es una lección, un empujón para comenzar a cambiar el chip y esforzarme por seguir creciendo; ahí está el reto (Informante 5).

Cuando nos dijeron que iban a empezar a aplicar exámenes para ingresar a Fénix, la verdad es que sí nos dio un poco de temor, ya con la pura palabra examen, pues dices: “quién sabe si lo pase”, y no es sólo que repruebes, como en la primaria, sino que aquí era quedarte sin chamba. Y mira, cuando apliqué y me quedé dije, qué bueno que ya no aplica lo de la antigüedad, porque si hubiera sido así, capaz que todavía ni estaría trabajando en Fénix. Entonces es cuando te das cuenta que el esfuerzo cuenta, que prepararte cuenta, que no dormirte en tus laureles tiene resultados. Si te esfuerzas por obtener un trabajo y subir de puesto, seguro lo vas a obtener. Antes no lo veía así, pero ahora, ya se me está abriendo otro mundo que no es tan malo como lo pintan (Informante 9).

La idea de carrera laboral, también se ha visto impactada por los nuevos procesos productivos a partir del proceso de innovación tecnológica, erosionando las viejas prácticas productivas y que ha permeado en la perspectiva de algunos agremiados del SME

Procesos productivos

Como se observó en las representaciones sociales, los trabajadores tenían dos opciones formales para aprender los puestos de trabajo dentro de la empresa, y una opción informal para aprender fuera de la empresa, las cuales no se contraponían. Por la vía formal, en primer lugar, podían postularse para ingresar desde los catorce años de edad en los talleres de formantes prácticos (Cláusula 22), donde comenzaban a laborar como practicantes para aprender los diferentes puestos de las secciones de trabajo en la empresa, como el informante 3. En segundo lugar, como trabajadores provisionales o de base laboral, ya con la mayoría edad, practicaban los puestos que iban a ocupar y recibían capacitación constante (Cláusula

118). En tanto, por la vía informal, al provenir los informantes de familias obreras, podían aprender las actividades de los puestos de trabajo gracias al conocimiento transmitido de generación en generación. En la mayoría de las ocasiones, tanto los padres, como los abuelos, los tíos o los primos, habían desempeñado, en algún momento de su trayectoria, los mismos puestos de trabajo y habían maniobrado la misma maquinaria.

El acceso laboral a la empresa significaba continuar cultivando un conocimiento práctico y especializado que adquirirían en la misma empresa de manera formal y que era reforzado por las familias obreras de manera informal. Los trabajadores operaron maquinaria y herramienta que datan de principios del siglo XX, y a las que sólo se le realizaron adecuaciones para que continuaran operando. Por el alto grado de conocimiento que adquirieron los trabajadores sobre el proceso productivo, la clase obrera electricista fue considerada una clase obrera especializada, que logró un amplio margen de intervención en la toma de decisión de los procesos productivos. Esta mano de obra especializada significaba el origen y destino de las familias electricistas, al garantizarles su reproducción como clase obrera y su continuidad histórica en el sector energético; específicamente, realizando las actividades que aprendieron dentro del SHN.

Como formantes prácticos éramos como visores y participantes; teníamos que ser el apoyo de los compañeros pasando una herramienta y estando al pendiente de las maniobras, observando cómo se hacía el trabajo. Posteriormente, como eran trabajos repetitivos, llegaba un momento en que tú ya te sabías esa maniobra. Entonces, esos cuatro años eran de formación y tú sólo tenías que hacer notas, llevar una bitácora. Qué se hizo, qué herramienta se utilizó. Ya nos revisaban los apuntes, pero como se llegaba un momento en que era tanta la relación con el trabajo, pues llega un momento en que nosotros mismos nos hacíamos camaradas de las personas y ya no te veían como un formante, sino que ya te decían mete las manos y ya salías con grasa, con aceites, o sea, ya hacías la labor propiamente de un ayudante. Y como son trabajos que solamente se aprenden en el campo, te aseguro que, si nos hubieran dado una relación o bitácora de cómo hacer el trabajo, no lo hubiéramos hecho. Esa era la ventaja de practicar directamente en el campo. Así fue como uno aprendía tanto y de todas las secciones (Informante 3)

Fue a partir de las prácticas y el apoyo de mi padre, quien se puso a estudiar conmigo por horas para enseñarme todo lo que él sabía de la sección hidráulico, civil y mecánico. Y ya en oficinas con las prácticas con las compañeras que me ayudaron (Informante 7, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

Aprendí en la empresa aprendí primero porque íbamos a prácticas y luego de la práctica nos hacían el examen. La que tenía el puesto tenía la obligación de enseñarnos para que después lo dejara y quien pasara el examen y tuviera mayor antigüedad se quedara en el puesto (Informante 11).

El proceso productivo de la empresa había quedado al margen de la innovación tecnológica, debido a que en el CCT obstaculizaba de forma discreta, por medio de la Cláusula 32, su implementación; y por el reducido presupuesto que le destinaba el Gobierno Federal. Es por ello que la empresa no sólo operaba con maquinaria que databa de inicios del Siglo XX, sino que empleaba prácticas de trabajo que requería una extensa plantilla laboral, una amplia división de trabajo y una estricta definición de labores. Sólo en el SHN había seis secciones de trabajo (operación, mantenimiento eléctrico, mantenimiento mecánico, mantenimiento hidráulico, mantenimiento civil y oficinas-administración), con ciento veintiocho puestos y una plantilla laboral de seiscientos ochenta y tres personas.



Imagen 7: Propaganda del movimiento de resistencia

Cuando quedó en estado de desempleo colectivo la clase obrera electricista, el objetivo de la lucha de resistencia no fue solamente recuperar un empleo e ingreso económico, sino recuperar las instalaciones del SHN, volver a trabajar en el sector energético y desempeñar las funciones que aprendieron durante su trayectoria laboral en LyFC, las cuales eran consideradas saberes ancestrales y especializados. A pesar de que algunos de los informantes habían tenido trabajos previos, su campo de conocimiento y de experiencia fue la industria eléctrica y, de forma específica, los procesos productivos del SHN (Imagen 7).

A la luz de la distancia y a partir de su nueva experiencia laboral en Fénix, los informantes se percatan que el trabajo estable en combinación el ascenso por derecho de antigüedad en LyFC, produjo dos tipos de comportamientos entre los trabajadores. Mientras que, para alguno de ellos, la estabilidad y antigüedad laboral implicaba comprometerse a

cumplir con sus obligaciones (de acuerdo a la definición de su puesto), continuar aprendiendo y esforzándose para desempeñar correctamente su trabajo; para otros trabajadores, la estabilidad produjo que no se esforzaran por realizar bien su trabajo. En palabras de los informantes, la estabilidad produjo entre algunos trabajadores ‘vicios’ y una zona de *confort*, que lo que menos les importaba era ser productivo en su puesto de trabajo. Según los informantes, algunos de los trabajadores más veteranos eran los que enseñaban a los jóvenes a tener dicho comportamiento, al tener la seguridad de que el SME defendería su derecho al trabajo y no serían despedidos.

Me gusta lo que estoy viviendo hoy en Fénix, porque me permite moverme rápido en un área diferente y con más expansión. Luz y Fuerza me dio la oportunidad de entrada y gracia a lo que aprendí en ella puedo regresar a las instalaciones, pero en cuestión laboral Fénix es bien diferente y me gusta más. Aquí, la cuestión, es que no podemos esperar a que todo nos lo den y dormirte en tus laureles como era en Luz y Fuerza. En Luz y Fuerza uno entraba a su trabajo tratando de ser lo más eficiente que se pueda, para demostrarles que esta empresa no era de flojos; esa idea con el paso de los años se empieza a perder, porque si tú tratas de avanzar más, al señor que tiene treinta años más que tú le van a exigir y él no da lo mismo. Entonces, pues mejor ya no me exijo porque los demás no se esfuerzan; ahora sí que el mismo medio nos va envolviendo. Ahora, en Fénix, avanzo lo que yo quiero y no tengo freno que me diga que no. Ahora estamos bajo el mando del CENACE y tenemos que cumplir (Informante 1).⁸³

Mira, muchos te van a decir que no es cierto, pero claro que había personas ya no le querían echar ganas a su trabajo, porque lo sentían seguro. Sabían que entrando les daban su planta y que el mismo escalafón te iba aventando por antigüedad. Ya no se esforzaban por mejorar su trabajo ni ellos como personas; y son de esas cosas que parece que es enfermedad contagiosa, porque nomás empieza uno así, a los otros también les da por tener la misma actitud, Pero eso no era solo aquí, era en toda la empresa, por eso tenían una mala imagen de nosotros allá en la Ciudad (Informante 5).

En todas las empresas se cuecen habas y Luz y Fuerza no era la excepción. La verdad es que muchos sí nos sentíamos seguros de lo que nos daba la empresa y sí veías compañeros que veías como que ya nada más estaban esperando la hora de salir del trabajo y para jubilarse. Como el trabajo era muy rutinario, no cambiaba, pues te lo aprendías, lo hacías rápido y si no había ningún inconveniente, ya no sabías ni qué hacer, porque, además, con la definición de labores. pues no te puedes poner a ayudarle a tu compañero de al lado. Yo, por ejemplo, mi trabajo era muy delicado, el malacate, ahí sí no se puede, o estás al tiro o terminas poniendo el riesgo la vida de tus compañeros, pero como había puestos y actividades que no tenían tanto riesgo, pues se la llevaban de pechito (Informante 6).

Después de la concertación entre el SME, el Gobierno Federal y la empresa Mota Engil, comenzó la contratación del personal en la empresa Fénix y en la empresa Poseidón,

⁸³ El CENACE Se refiere al Centro Nacional de Control de Energía

propiciándose su reingreso a laborar dentro de las instalaciones del SHN, el cual era considerado el patrimonio que les heredaron sus antecesores a las familias obreras. No obstante, no todo el personal contratado pudo regresar a laborar en el sector energético, ni a realizar sus mismas funciones, debido a los procesos de innovación tecnológica determinadas secciones de trabajo y a causa de la subcontratación de algunos servicios, en la empresa Poseidón y la Cooperativa LF del Centro.

Al tomar la empresa Mota Engil las decisiones respecto a los procesos productivos, la innovación tecnológica y la flexibilidad laboral, se han generado algunos cambios importantes en las funciones que deben de desempeñar los trabajadores, erosionando en cierta medida los preceptos para construir una carrera laboral. Mientras que algunos trabajadores se oponen a la innovación tecnológica porque puede afectar la trayectoria de su carrera laboral, para otros comienza a representar un área de oportunidad de aprendizaje y crecimiento económico que difiere de los preceptos de LyFC.

Automatización y reestructuración laboral

Con la implementación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos del SHN, se ha presentado una importante reducción del trabajo y, con ello, el número de puestos y trabajadores. A pesar de que en la empresa Fénix se siguen conservando las mismas secciones de trabajo (incorporándose a la sección de mantenimiento eléctrico el mantenimiento electrónico), los puestos se redujeron a cuarenta y uno y la plantilla laboral a doscientas sesenta y tres personas, al año 2020.

En secciones como operación y mantenimiento eléctrico-electrónico es donde se ha implementado el desarrollo tecnológico a partir de la automatización de los procesos productivos. Asimismo, en la sección de oficinas-administración, fueron sustituidas las máquinas de escribir mecánicas con las que se realizaban las tareas administrativas, por equipo y programas de cómputo. Con la innovación tecnológica se simplificaron y suprimieron numerosos procesos y puestos de trabajo que se desempeñaban en estas secciones de trabajo en LyFC. Los pocos trabajadores que quedaron en estas secciones han tenido que adaptarse y aprender a realizar operaciones y maniobras a partir de dispositivos electrónicos y digitales.

Mientras que en las secciones como mantenimiento civil, hidráulico y mecánico se preservaron los procesos productivos que se realizaban en LyFC, los cuales se caracterizan por ser manuales y rudimentarios. A pesar de que en los puestos de trabajo del SHN también hay personal que da mantenimiento y vigilancia en las instalaciones, la empresa Fénix ha contratado los servicios de la empresa Poseidón, para la vigilancia de las instalaciones del SHN, y de la Cooperativa LF del Centro, para el mantenimiento y limpieza de las mismas, con el objetivo de abaratar los costos de producción y de mano de obra.

De forma general, los integrantes de la clase obrera electricista son conscientes que, de incrementarse la innovación tecnológica en los procesos productivos de otras secciones y puestos de trabajo, se perderían en su totalidad aquellas técnicas y procesos de trabajo que datan de principios del siglo XX y que fueron aprendidos en la misma empresa y al interior de las familias obras, de generación en generación. Es decir, comenzarían a dejar de ser aquella clase obrera especializada, con mano de obra calificada, que se diferenciaba de cualquier otra clase obrera del sector energético. Sin embargo, esta innovación la innovación tecnológica ha tenido una recepción contrastante entre los integrantes de la clase obrera electricista.

Para los trabajadores de la empresa Fénix que laboran en las secciones de operación, mantenimiento eléctrico-electrónico y oficinas-administración, con menos de cincuenta y cinco años de edad, la innovación tecnológica ha sido recibida con buen agrado, ya que para ellos representa un reto de superación laboral aprender nuevos procedimientos de trabajo. Estos trabajadores reconocen que, si bien los conocimientos que adquirieron en LyFC, son las bases para poder continuar en el sector energético en la empresa Fénix, los procesos productivos en LyFC eran obsoletos. Los procesos de automatización en secciones como operación y mantenimiento eléctrico-electrónico, representa para los trabajadores la oportunidad de construir una trayectoria laboral basada en un conocimiento innovador; ellos están dispuestos a invertir tiempo para investigar y toma cursos de actualización para incrementar la productividad, mejorar su desempeño, ampliar sus funciones y ascender a otros puestos de trabajo. Para estos informantes el progreso de la empresa es directamente proporcional a su esfuerzo; lo cual además de significar un crecimiento personal, también produce una competencia entre los agremiados del SME.

En lo laboral, me gusta trabajar más en Fénix porque te exige y eso te debe de motivar a actualizarte y ponerte a estudiar. Yo era de la idea de que me quedaba hasta ahí, pero pasa esto y hay que echarle ganas y hay que sacar la carrera, hay que actualizarse, salir más, ya no quedarme estancado como anteriormente. Igualmente, cuando terminé la prepa, me echaron la mano para entrar porque mi papá es jubilado. Entonces, llegamos a este punto de la inversión privada que es Fénix y vemos... el contrato sí está muy tasajeado, muchas de las prestaciones se fueron a la basura, las quitaron, murieron, pero vienen las cosas buenas. Si tú estás trabajando bien, haces tus procesos de mantenimiento, haces tus mantenimientos correctivos y en forma, la máquina está al cien. Si la máquina está al cien, están vendiendo energía y le entra dinero a la empresa y ya vi que tú eres eficiente. Cuando estaba en LyFC me sentía parte del mecanismo, pero no me sentía tan primordial en ese mecanismo, pero ahora ya me siento que soy parte del mecanismo, siento que soy primordial, por eso yo quería llegar a operación. Yo tuve la fortuna de tener un puesto de ayudante de gerente de operador de una subestación, y era emocionante estar parado ahí en los gabinetes y saber que con un movimiento le daba luz a Huauchinango; cuando estábamos en mantenimiento en la línea central, los trabajos eran más lentos y sentía que no hacía ya nada. Ahorita las cosas ya cambiaron, ahorita la maquinaria falla y hay que meter las manos, hay que pensar qué falló y cómo solucionarlo porque el Centro Nacional de Energía (CENACE), cuando se bota el generador ellos se dan cuenta y nos dan tiempo para vender la energía y si no la vendemos, nos multan. Antes, era ver qué tiene y para darle mantenimiento y pasaba mucho tiempo. Ahora todo es más rápido (Informante 1).

Los dispositivos que teníamos eran más rudimentarios, mecánicos, y ahora tenemos sensores con membranas. Le traté de enseñar a un amigo de la guardia de electrónica y ya después vi la situación cómo estaba y me puse a estudiar y a investigar; y así como yo la entendía la transmitía. Ya cualquier duda, la investigaba para poder manipularlos. Este cambio fue un salto enorme de tecnología, tenemos dispositivos que no se ensamblan en el país, que vienen en idioma alemán o inglés. Sí es mucho mejor porque ya tenemos un sistema, una interfaz y una máquina tan rápida que ya nos detecta incrementos de temperatura, que protegen el equipo, que antes no era posible. Antes, tenían que activarse ciertos mecanismos para que pudiera llegarnos una señal. Nuestros procesos de trabajo se acotan a esa tecnología. Esos cambios tecnológicos eran necesarios y nos están dando nuevas oportunidades de aprender algo que no iba a pasar en Luz y Fuerza. Yo creo que a lo que tanto nos negamos, por ignorancia, por miedo al cambio, nos está haciendo un bien. Habrá quien diga que no eran necesarios, pero la verdad que sí; se trata de que seamos competitivos como empresa y cada uno como trabajador (Informante 5).

Hubo cambio de maquinaria y en otras sólo cambiaron de sensores viejos ahora a un digital, que también tiene sus complicaciones, porque tiene un proceso que va de la mano en las computadoras. En la antigua sección también hubo cambios. Por ejemplo, el proceso de excitación que lo hacía antes un generador chiquito, ahora lo hacemos por un gabinete BR que es cuestión electrónica. Aunque es la misma función, es diferente el proceso y ya no se mete la sección de mantenimiento eléctrico, ahora ya es nuestra responsabilidad. Ahorita no ha habido cursos de capacitación para nosotros como trabajadores, pero creo que para algunos ingenieros sí. A nosotros nos hace falta eso, y estamos buscando manuales en internet por medio de la iniciativa. La verdad es que es otra cosa, pero bien vale la pena porque no sólo se trata de ganar dinero, sino sentirse bien con el trabajo de uno (Informante 8).

En el caso de las personas que laboran en las secciones como mantenimiento civil, hidráulico y mecánico de la empresa Fénix, no se han enfrentado a la innovación tecnológica

al no producirse cambios en los procesos productivos en dichas secciones. Los trabajadores de estas secciones continúan realizando las actividades que aprendieron en LyFC sin ningún tipo de modificación; por lo que su proceso de reinserción laboral solamente consistió en recordar las actividades que realizaban en LyFC y ponerlas en práctica.

Fíjate que no me fue difícil adaptarme a mi puesto de trabajo porque hago lo mismo, como tengo la práctica, solamente fue ir recordando paso a paso todo lo que tenía que hacer. Los cambios que he visto en las instalaciones han sido pocos y en otras secciones de trabajo. Ahora sí que les tocó a otros compañeros eso de los cambios y son ellos quienes han tenido que aprender nuevas cosas; yo la verdad, no me veo ya en otro puesto y con nuevas actividades, lo mío es esto (Informante 2).

Aunque fueron seis años, regresamos a nuestra casa, a tu hogar, por eso era bien fácil enlazar con las actividades que realizabas. Cuando entré al taller parecía un museo, todas las máquinas tenían fierros, no le daban el uso para el que estaba destinado. De las diecinueve máquinas sólo usaron dos los de CFE, todas las demás tenían fierros encima. Ellos no sabían que una máquina podía hacerles un tornillo y para no meterse en problemas ni tener que contratar persona, entonces lo mandaban a hacer por fuera y probablemente era el doble de caro. CFE trabaja de esa manera (Informante 3).

Bien dicen que lo que bien se aprende nunca se olvida y nosotros tuvimos tanta práctica que esa nunca se olvida. No me lo vas a creer, pero a pesar de que fueron tantos años de no trabajar, me sentí como pez en el agua. No tuve ningún problema para poder volver a hacer mi trabajo; claro, el primer día tuve temor porque dices: “no la vaya a regar”, pero mira todo salió de maravilla y hasta la fecha (Informante 6).

De forma específica, quienes trabajan en estas secciones y tienen menos de cincuenta y cinco años de edad, no rechazan el empleo de la innovación tecnológica en su sección y puestos de trabajo; ellos estarían dispuestos a aprender y a desempeñar nuevos procesos de trabajo, en caso de ser necesario, para incrementar la productividad y desarrollar una carrera laboral en la empresa Fénix.

Fíjate que nosotros no tenemos ningún problema porque la maquinaria que ocupamos, sigue estando al cien y con esa podemos sacar la chamba que nos piden. Sé que las cosas cambian y no dudo que en chico rato nos digan que van a meter maquinaria nueva, pero no hay que tenerle miedo, tenemos las bases y así como aprendimos en Luz y Fuerza, podemos hacerlo en Fénix. Yo soy de los que no se resisten al cambio, cuando es para mejorar y he visto cómo algunos cambios en otras secciones pues ha hecho que nuestro trabajo sea más productivo. Si la empresa crece, nosotros también y seguiremos teniendo trabajo (Informante 3).

En tanto, quienes tienen más de cincuenta y cinco años de edad y están próximo a cumplir la edad para su retiro, es para quienes la innovación tecnológica no está siendo adoptada con agrado. La innovación tecnológica representa un riesgo ya que, por un lado, en

caso de implementarse nuevos procesos de trabajo que simplifiquen las funciones de los puestos de trabajo que ellos realizan, puede propiciar su desplazamiento y despido. Y, por el otro lado, porque al reducir la empresa Fénix el personal de trabajo y tener que ampliar las labores de los trabajadores, sin una delimitación clara de sus funciones, dicha decisión representa un peligro y una arbitrariedad para los trabajadores. Consideran que se vulnera su derecho a la seguridad, en caso de sufrir un accidente de trabajo, sin una definición de labores. Para ellos, es fundamental que las empresas establezcan una delimitación clara de las funciones, como en LyFC, las cuales protege a los trabajadores de la explotación laboral y de accidentes de trabajo por procedimientos mal ejecutados en sus puestos de trabajo. Son ellos quienes han optado por permanecer en el puesto de trabajo que les fue asignado, hasta que cumplan los años de edad para retirarse, ya que no están dispuestos a invertir su tiempo o desgastar su salud, para estudiar y obtener un ascenso laboral; su tránsito por la empresa Fénix sólo representa la oportunidad de tener un ingreso económico en el presente y obtener una pensión en un futuro próximo.

Yo no entiendo eso de la innovación tecnológica; bueno, no es que no lo entienda, sino que no lo comparto. No está mal que metan una que otra máquina nueva para que nosotros las maniobremos, pero de eso a que luego digan que ya no nos necesita, pues no. Lo que en verdad necesita la empresa no son más maquinarias que nos suplan, sino trabajadores como nosotros que sepan cómo hacer las cosas. Nosotros, durante años, no necesitamos de tanta maquinaria y dimos luz a nuestro país. Nosotros lo hacíamos todo manual y el trabajo salía, no veo por qué no ha de salir ahora. Con eso de que Comisión Federal de Electricidad desmanteló nuestras instalaciones, pues aprovecharon los portugueses para llenar de maquinaria que facilita el trabajo. Yo lo que creo es que necesitamos más personas, no maquinarias. Ahorita no tenemos definición de labores, pero nos las van a extender. Le digo al ingeniero, si yo le saco la definición de labores de Luz y Fuerza y las aplicamos... pero me dice: "aquí ya no hay definición de labores" y eso es algo que yo no puedo entender. Tenemos toda una vida del trabajo que desempeñamos y la técnica que sabemos. Ahora están metiendo maquinaria y la verdad es que para uno ya no es tan sencillo. Si uno puede hacer su trabajo sin esas máquinas para qué nos las ponen. Ahora, no es sólo eso, nos han mandado aquí a Necaxa, gente de la Ciudad de México y nada, no le saben, aunque sean mano de obra calificada. Tal vez nosotros no tenemos títulos ni estudios, pero tenemos la práctica, el conocimiento por el trabajo (Informante 2).

Yo pienso que, con esto de la tecnología, como que te quieren hacer sentir que te facilitan el trabajo, pero al final del día haces más. Sí, por un lado, con la máquina el trabajo sale más rápido, pero como te queda más tiempo libre, entonces te dicen que hagas otras cosas. El manejo de malacate es el mismo, lo que estamos peleando es que se asiente la definición de labores, porque todos podemos estar aquí y podemos estar allá, pero lo que pasa es que, si nos contratan para una sola área, ahí debemos estar. En sí, si lo requieren, pues uno se mueve, pero, no se crea, ya no es lo mismo, nos hacemos fuertes, pero ya andamos cascabeleando y no vayamos a tener un accidente. Imagínese, y luego ¿sin definición de labores? No sabemos

qué pasaría en ese caso. Aparte, como nos quitaron nuestra jubilación, muchos estamos resistiendo un poco más para que nos den una pensión más digna y acuérdesse que tenemos que trabajar cinco años para que el salario se vea reflejado en la pensión (Informante 6).

Por su parte, quienes laboran en la empresa Poseidón y quienes se encuentran desempleados (hombres y mujeres), sólo se ha enfrentado a la innovación tecnológica de manera indirecta, al ser reducida la plantilla laboral de la empresa Fénix. Para estos informantes, no sólo la concertación entre el SME, el Gobierno Federal y la empresa Mota Engil, es la causante de las condiciones de precariedad laboral y desempleo que enfrentan, sino la innovación tecnológica que se ha implementado en el SHN. Al simplificar la empresa Fénix los procesos productivos y requerirse menos mano de obra, la innovación tecnológica ha producido que algunos de ellos se encuentren en un esquema de subcontratación o desempleados. Estos sectores, aunque está dispuesto a aprender y desarrollar nuevas actividades para poder ingresar a laborar en Fénix, desearían volver a desempeñar las mismas funciones que aprendieron en LyFC, ya que consideran, sería más fácil su proceso de adaptación y será respetar su trayectoria laboral.

La verdad, yo ya ni me fui parar al sindicato para ver qué me daban. Si muchos que tenían más antigüedad no han entrado porque ya estaban dados los puestos cuantimás los que teníamos muy poco tiempo en la empresa. Además, siendo honestos, viendo todo lo que está pasando, no nos necesitan. Yo sí entiendo que eran necesarios varios cambios, de todo tipo, hasta una depuración entre nosotros, porque había cada caso que para qué te cuento, pero la verdad es que con la nueva maquinaria que trajeron, toda sofisticada y moderna, pues ya no nos necesitan. Aquí en Necaxa sí sale trabajo para los que somos de aquí, el sistema de la presa da para mucho, pero si le empiezan a meter máquina, pues ya no nos necesitan, ya solamente unos cuantos para manejar la maquinaria que hace todo. Por qué crees que somos tanta gente que sigue desempleada y a pesar de que abren las cooperativas y empresas, ni siquiera ellos tienen trabajo (Informante 10).

Como ya se modernizaron ya no necesitan a tantos trabajadores; fíjate nada más, hay personas que han tenido que entrar a trabajar en puestos más bajos de los que tenían. Ya ves, hasta en Poseidón las han contratado porque nomás no hay y lo que llega a haber pues también ya está destinado para ciertas personas. Claro que yo estoy dispuesta hacer lo que me diga con tal de entrar a Fénix, siempre y cuando no ponga en riesgo mi vida, pero sí estaría bien que nos dieran algo acorde a lo que aprendimos a hacer en Luz y Fuerza (Informante 11).

Como te había dicho, no fue por lo que luchamos y era lógico que, si llegaba una empresa privada a imponer sus reglas, pues alguien iba a salir perjudicado y fuimos nosotros. Ellos llegaron con sus máquinas nuevas y pues ya no nos necesitan a todos, a ver tú dime; “¿Dónde crees que van a meter a tanto trabajador si con una maquinita a la que le aprietas un botón, ya te hizo el trabajo de varios?”. Para qué nos hacemos, si yo lo veo, no hay trabajo para todos y la única forma en que vamos a poder tener todos trabajo, es volver a lo de antes, pero no creo que haya forma (Informante 15).

De forma particular, para las mujeres, este proceso de innovación tecnológica ha comenzado a replantear algunos aspectos respecto a su idea de carrera laboral, como parte del derecho y justicia social.

Automatización y trabajo femenino

Cuando las informantes laboraban en LyFC, aspiraban a desarrollar una carrera laboral en la sección de oficinas-administración, desempeñando funciones que les han sido asignadas históricamente a las mujeres dentro de la empresa, partir de las disposiciones de género, como tareas administrativas, de intendencia, mantenimiento y cocinar. Para las informantes era imposible poder desempeñar puestos de trabajos que implicaran un esfuerzo físico equiparable al que realizaban los hombres, así como operar maquinaria pesada y realizar maniobras de trabajo que implicaran un mayor riesgo, debido a que no se sentían con la capacidad física e intelectual para hacerlo. Al estar asociada la mayoría de las actividades de la industria eléctrica a este tipo de procesos de trabajo, la plantilla laboral estaba integrada también en su mayoría por hombres. Es por ello que para que las mujeres ingresaran a laborar como trabajadoras provisionales o de base laboral, implicaba mayor tiempo de espera. Este caso es similar al que viven actualmente las informantes.

A pesar de que la empresa Fénix tiene una plantilla laboral reducida, debido a que con la automatización de los procesos productivos se ha simplificado y suprimido diversos puestos y actividades de trabajo, el 95% del personal que labora son hombres, a quienes se les han ubicado en todas las secciones y puestos de trabajo, mientras que el 5% que son las mujeres, solamente ocupan los puestos de intendencia. Al acentuarse en la empresa Fénix la reducción de oportunidades laborales para las mujeres, a partir de la automatización de los procesos productivos, ellas han comenzado a cambiar su perspectiva respecto al tipo de actividades que pueden desempeñar, las cuales les permitiría ingresar a la empresa Fénix para mejorar sus condiciones contractuales y para equilibrar el tiempo que le asignan al espacio de producción y reproducción.

A pesar de que la expectativa de las informantes es ingresar a laborar a la empresa Fénix, en puestos donde sus tareas correspondan a las actividades que se les han sido asignadas por las disposiciones de género, como fue en LyFC, están dispuestas a ingresar a cualquier sección de trabajo y aprender nuevas actividades que impliquen emplear fuerza

física, destreza o habilidades específicas para manejar herramientas o maquinarias pesada. Las informantes reconocen tener la capacidad para desempeñar los puestos que actualmente están siendo ocupados por sus compañeros de trabajo que son hombres; aseguran que de ser capacitadas al igual que sus compañeros, podrían desempeñar el puesto de trabajo que les sea asignado.

Yo no tengo problema en trabajar donde me pongan, me dijeron entra a Poseidón y aquí estoy, aprendí todas las tareas que me asignaron como vigilante, que tampoco son tan complicadas. No te voy a mentir, sí me gustaría entrar Fénix en un puesto como los que había en LyFC de secretaria para mejorar mi salario, mis prestaciones, pero también mi vida familiar. Porque para trabajar en Poseidón tuve que cambiar mi dinámica familiar, porque ya son 12 horas consecutivas de trabajo con un día descanso, y luego que te rolan los turnos, pues ha habido semanas en que ya ni descanso me toca. Entonces. si para entrar tengo que aprender a hacer nuevas cosas, pues lo hago. Así como aprendí en LyFC y en Poseidón, también puedo aprender en Fénix cualquier puesto, ya vimos que con la práctica sí se puede. De lejos, yo veo que muchos de mis compañeros realizan su trabajo y digo: “pues si yo eso también lo puedo realizar, si me enseñan cómo hacerlo claro que puedo” (Informante 12).

Espero es entrar a Fénix porque es mejor el salario, el horario en el que laboras y las prestaciones. En Poseidón sólo nos dan aguinaldo porque no hay aumento de salario, los días festivos los trabajamos y no nos los pagan, tampoco nos dan prima dominical. No hay todo lo que tienen en Fénix. Yo trabajo de lunes a sábado doce horas diarias y gano 2,500 pesos a la quincena. A mí, la verdad, sí me gustaría trabajar en oficinas en Fénix, siempre quise trabajar en esa sección cuando trabajaba para LyFC, pero ahora lo veo más difícil, porque ya son menos puestos. Yo fui la única mujer que trabajé en mantenimiento civil cuando estaba LyFC y digo, si en aquellos años pude con todo y embarazo, pues también puedo ahorita con el trabajo que me pongan. Si todos mis compañeros entraron casi con los mismos estudios que uno, por qué no vamos a poder nosotras a hacer lo mismo que ellos. Si nos ponen a practicar como lo hicimos en LyFC, claro que podemos (Informante 13).

En Poseidón no hay posibilidades de ascender y tener mejores prestaciones de trabajo, por eso me gustaría en Fénix. Los puestos más bajos en Fénix son de limpieza, que se dedican a barrer las calles o a hacer la limpieza de las oficinas; sí hay puestos de oficinistas, pero son muy pocos. Dicen que van a contratar más gente para oficinas y, en cuanto eso pase, espero que a las mujeres que están en limpieza les den la oportunidad de subir a oficinas y se van haciendo correlachas. Mira, yo también quisiera trabajar en oficinas, pero con que me den la oportunidad de entrar para mejorar, me puedo quedar ahí, no me molesta trabajar, es más si nos dieran la oportunidad de trabajar en otros puestos, también le entro, estoy dispuesta a aprender. (Informante 14).

Mira, yo antes era de las que decía: “yo cómo voy a hacer este trabajo que era para los hombres”. Me acuerdo la primera vez que entré a trabajar a LyFC en el almacén y todas mis uñas se me arruinaron, dije: “este trabajo no es para mí, qué hago aquí, yo quiero algo de secretaria”, pero ahorita ya lo veo diferente. Estoy trabajando de veladora y pues uno hace lo que le pidan; a pesar de que es un poco aburrido tiene su chiste. Yo creo que, si nos dieran la oportunidad de entrar a Fénix, también podríamos aprender lo que nos pidieran, creo que ya es cosa de una misma hasta dónde queramos llegar (Informante 15).

A pesar de la disposición de las mujeres por incursionar en secciones de trabajo que solamente eran destinadas para los hombres en LyFC, en el SME y la empresa Fénix, aún persiste las barreras que obstaculizan incluir a la mujer en actividades técnicas del sector energético, al considerar que dichas actividades representan un riesgo laboral y porque no son competentes para desarrollar ese trabajo, aun cuando les dieran cursos de capacitación y adiestramiento, por no tener la misma fuerza física que los hombres. Es por ello que las pocas mujeres que han ingresado a Fénix, son en trabajos de limpieza y las demás han sido contratadas en la empresa Poseidón como vigilantes.

Reflexiones

En síntesis, este capítulo se ha intentado mostrar que la forma en que los trabajadores han percibido, significado y simbolizado el trabajo tanto en su experiencia laboral en LyFC como en la empresa Poseidón y Fénix, tiene un trasfondo cultural mucho más amplio y profundo, asociado a los ideales revolucionarios de siglo XX que fueron instituidos en la legislación mexicana. Con el paso del tiempo y de las generaciones de los agremiados del SME, adoptaron, de forma específica, la idea de derecho y justicia social, la cual fue acotada y adquirió su propia especificidad a partir de los derechos laborales que demandaron, conquistaron y que fueron representados en las cláusulas de su CCT.

Dichos derechos laborales se caracterizaban por contener una serie de atributos de carácter económico y técnico sobre los que les permitía tener protección contractual colectiva, una estabilidad laboral y económica, mantenerse cohesionados como colectivo, construir una carrera laboral, preservar su patrimonio laboral y mano de obra especializada y continuar anclados, desde el presente, con su espacio de experiencia (su pasado) y su horizonte de expectativa (su futuro).

A pesar de que han tenido que aceptar las condiciones laborales que les ha impuesto la concertación del SME con el Gobierno Federal y la empresa Mota Engil, y que algunos de los informantes han comenzado a cambiar su perspectiva respecto a las formas de hacer una carrera laboral (adoptando el principio de la meritocracia), al prevalecer y mantenerse íntegro el atributo económico, es que continúa vigente y casi intacto su imaginario laboral. Lo anterior se debe a que para la clase obrera electricista el trabajo estable y protegido, además

de ser inherente para los seres humanos, es el resultado de una larga lucha que emprendieron sus antecesores a principios del siglo XX y que las actuales generaciones de agremiados del SME deben de continuar para su propio bienestar como el de las futuras generaciones (Imagen 8).



Imagen 8: Propaganda del movimiento de resistencia

Capítulo VII Imaginario laboral y discurso sindical

El capítulo anterior tuvo por objetivo mostrar el trasfondo cultural sobre el cual construyeron su imaginario laboral. Sin embargo, aún falta por exponer en qué medida los discursos de los representantes del SME, en torno a la privatización de la empresa pública, moldean los imaginarios laborales, de la clase obrera electricista del SHN.

Como se pudo apreciar en el capítulo referente a las orientaciones teórico-metodológicas (III), en el discurso de la dirigencia del SME en torno a los ideales de derecho y la justicia social se encuentra contenido su rechazo a las políticas de corte neoliberal (el retraimiento del Estado, la privatización del sector energético, las políticas de flexibilidad laboral y la desaparición de las organizaciones sindicales), las cuales atentan en contra de los derechos laborales que conquistaron y que dieron origen al imaginario laboral de la clase obrera electricista. ⁸⁴ Sin embargo, es importante mostrar cómo se ha ido filtrada esta perspectiva sobre la privatización de la empresa pública, por quién ha sido adoptada y en qué medida. Para ello, es necesario comenzar a analizar la confianza que tienen los informantes con respecto a la dirigencia del SME; es decir, el grado de influencia que ejerce en su forma de actuar y pensar con respecto al trabajo, tanto en su experiencia laboral en LyFC, en el estado de desempleo y a partir de su situación laboral actual. Posteriormente, cómo a partir de dicha confianza, conciben la privatización del sector público.

Confianza hacia la dirigencia sindical

Como se ha podido apreciar de forma implícita en los capítulos anteriores (VI y VII), el discurso de la dirigencia sindical ha sido uno de los medios por los que la clase obrera electricista ha aprendido y naturalizado que:

- a) Tener un trabajo digno y estable es un derecho humano irrenunciable.
- b) El derecho y la justicia social están asociados a las conquistas laborales que lograron sus antecesores y que quedaron representadas en su CCT.
- c) La unión, la movilización y la lucha de resistencia es el medio por el que el derecho y la justicia se hacen cumplir.
- d) Las políticas de flexibilidad laboral que los ha alcanzado, contravienen sus derechos conquistados. ⁸⁵

⁸⁴ El esquema de protección al trabajo asalariado se articuló con el modelo de regulación monopólica estatal, al reconocerse la contribución del trabajo del electricista en la construcción de la misión del servicio al público (Belmont, 2016, p. 58).

⁸⁵ De acuerdo con Aziz, “El discurso como forma práctica de construir una visión del mundo, sitúa a quién habla dentro de determinadas estrategias de aparatos ideológicos de los que dependen los discursos; se trataría de especificar el tipo de relación que sustentan dichos discursos con respecto al movimiento profundo de las estructuras sociales y que conciernen, en último término a la estructura de las clases sociales, sobre todo cuando hablamos del discurso político que no sólo se relaciona con las lógicas de producción, con las relaciones

Al ser representado el SME como un padre, la voz de la dirigencia ha sido una guía para sus agremiados, al momento de actuar y pensar en lo que respecta al ámbito laboral. Lo anterior queda de manifiesto en los más de 16 mil extrabajadores que no aceptaron la liquidación que les ofreció el Gobierno Federal, cuando se extinguió LyFC. Si bien, la decisión de no liquidarse y vivir un largo periodo de desempleo fue personal, ésta se vio influenciada por la promesa de la dirigencia sindical de recuperar, por medio del movimiento de resistencia, su fuente de empleo y su CCT. Sabían que, en caso de aceptar la liquidación, perderían los derechos que les prometía recuperar la dirigencia del SME y que en ningún otro trabajo obtendrían. La confianza que le brindaron sus agremiados a la dirigencia sindical tenía de soporte las conquistas históricas de sus antecesores; es por ello que los jubilados también manifestaron su apoyo y confianza en la dirigencia del SME, al aceptar la petición, de este último, de ayudar económicamente a los extrabajadores que quedaron desempleados, para que se pudieran unir al movimiento de resistencia.

No, pues sí estuve tentado a liquidarme, pero yo era un representante de la sección y no me podía liquidar y decir: “ya me liquidé”, cuando la instrucción de los dirigentes directa de arriba era no liquidarse. Vamos a ver cómo resolvemos esta cuestión, pero no nos vamos a liquidar. Yo no me liquidé por patriota y luego al ver que mi papá me apoyaba (Informante 4, fragmentos de entrevista recuperados de la herramienta metodológica del proyecto de maestría).

No acepté porque dije: “tenemos mucho que perder y tenemos más que ganar” ¿y dejar eso así tirado? el esfuerzo que nos costó entrar a este trabajo, yo creo que no es cualquier cosita. El chiste es defender lo poco que tiene uno. Dije: “vamos a enseñarle al gobierno que no estamos tan maniatados” y hasta donde mi general diga, es hasta donde vamos a llegar (Informante 6).

No acepté porque en ese momento pensé que se iba a resolver y dije: qué tal que después pierdo mis derechos y no me van a dar nada. A mí me enseñaron desde chiquito a serle fiel a mi sindicato porque él siempre nos ha sido fiel. Tú puedes escuchar muchas cosas de nuestros dirigentes, pero la verdad es que, sin ellos, no tendríamos nada; es más, ni siquiera una esperanza. Él es el único que nos ha defendido a todos, a pesar de que el gobierno lo quería desaparecer junto con la empresa (Informante 9).

En ese momento, al ver todo perdido, qué más te queda más que luchar y eso fue lo que hice. Me aferré a mi sindicato y dije, si él nos dice que esto se va a solucionar es porque así va a ser. No sabemos cuándo, pero sabemos que se va a solucionar. Nosotros supimos de muchas situaciones que tuvieron que enfrentar antes de nosotros y salieron adelante, entonces por qué nosotros no (Informante 14)

de clase, sino con las formas de identificación de las clases, con los tipos de alianza y de lucha entre ellas; con las actividades sociales por las cuales los hombres -en- sociedad se representan en el mundo, elaboran y conscientemente o indirectamente e inconscientemente” (Aziz, 1982, citado en Aziz, p. 1989, p. 40).

En este periodo de desempleo de larga duración, todos los agremiados confiaban en la promesa de recuperar su fuente de empleo tal y como la conocían, ya que su dirigencia representaba la única esperanza de volver a tener un trabajo digno y estable. La autoridad y confianza que representó la dirigencia del SME para quienes ahora trabajan en la empresa Fénix y Poseidón, se puso de manifestó cuando aceptaron laborar en empresas de ramos diferentes, ingresar en etapas escalonadas y con condiciones contractuales desiguales. Estas condiciones contractuales que aceptaron y que atentan contra de los derechos laborales que heredaron, fueron similares a las que se negaron a aceptar en cualquier oportunidad de empleo cuando quedaron desempleados, o por las que decidieron no buscar una nueva oportunidad laboral. Sin embargo, al visibilizarse con el paso del tiempo que los resultados de la lucha de resistencia no han beneficiado a todos los integrantes de la clase obrera electricista por igual, la confianza puesta en la dirigencia del SME ha adquirido diferentes matices.

De forma particular, para quienes trabajan en la empresa Fénix y tiene un cargo de representación sindical-local, la autoridad que representa la dirigencia del SME tiene una carga afectiva y un alto grado de representatividad; es por ello que confían en las decisiones que han tomado sus representantes y que los resultados de la lucha de resistencia son parte de un proceso paulatino para que todos los agremiados vuelvan a tener una fuente de empleo y las condiciones contractuales les aseguren una estabilidad laboral, como fue LyFC. A pesar de que su bienestar individual es prioridad, se sienten comprometidos a luchar no sólo para enriquecer el CCT que ya los beneficia, sino para que este derecho sea compartido por todos los miembros del SME.

Yo sé que no tenemos las condiciones laborales que teníamos antes, pero no es lo mismo contar con un sindicato que te representa y defienda tus derechos, que ir solo por el mundo a ver qué te ofrecen. La unión hace la fuerza y sí, mira todo lo que hemos logrado con nuestro general al frente. Entonces, más que nada, aquí era cuestión de no dejar al sindicato, porque por medio de él entramos a trabajar a LyFC, pero también a Fénix. Entonces, en la negociación que logró el sindicato con el gobierno de Peña Nieto, se logró que fuera esta sociedad entre el sindicato y Mota Engil, la portuguesa. Lo que el sindicato nos ordenara y lograra, es lo que todos íbamos a aceptar. Yo no dudo de nuestro sindicato, sólo que no puede haber un cambio de un día para otros, esto va a llevar tiempo y que no nos demos por vencidos, no hay que rendirnos, es cosa de continuar luchando (Informante 1).

Si mi general no nos dejó solos cuando más lo necesitamos, ahora que él necesita nuestro apoyo, no lo vamos a dejar. Yo estoy seguro que poco a poco, paso a pasito, vamos a ir por

más. Esta es una lucha de años, como lo hicieron nuestros antecesores, tal vez no nos toque ver cuando se recupere todo nuestro CCT, pero sí les vamos a dejar una herencia a los que vienen (Informante 4).

Yo, viendo los resultados y avances que hemos tenido, ciegamente estoy convencido que se han dado las condiciones como nos han dicho. Sí, vivimos una situación de seis años y otros ya llevan nueve años, pero ahí están y se deben de dar cuenta que lo que nos han prometido nos lo han dado. Claro que hay situaciones de incertidumbre y hemos vivido situaciones muy fuertes. Yo he visto a compañeros que se han ido con una pensión digna, que ya volvieron a trabajar a pesar de su edad. Entonces, esa parte sí me consta, vamos tal vez lento, pero de que se han dado firmes y seguros, sí, y construimos los cimientos firmes para que esto siga a la posteridad (Informante 7).

Él, siempre nos dijo que no perdiéramos la esperanza; yo sé que muchos no creen, pero vamos a volver a estar como antes. Yo siempre voy a estar con mi sindicato, soy SME de hueso colorado, si él dice: “aquí”, pues aquí me pongo, si él dice: “allá”, allá me pongo, y si él dice que vamos a recuperar nuestros derechos, así va a ser. Claro, no va a ser de la noche a la mañana y también debemos de poner de nuestra parte, pero eso sí, nunca voy a dejar solo a mi sindicato, que tanto me ha dado (Informante 9).

En tanto, quienes han ingresado a laborar a Poseidón y quienes aún se encuentran desempleados, han comenzado a cuestionar los logros obtenidos en la lucha de resistencia y la toma de decisión de la dirigencia sindical; es decir, han comenzado a dudar de la eficacia de la acción sindical en beneficio de la colectividad. Estos informantes son quienes se muestran inconformes ante la falta de oportunidad laboral para todos los integrantes y que sus condiciones laborales no hayan sido homogéneas ni las que esperaban; es decir, que no se hayan respetado el precepto de antigüedad laboral para ingresar a laborar, que el CCT obtenido sólo beneficie a unos cuantos agremiados, que no todos haya regresado a laborar al sector energético y que las condiciones contractuales no sean o se acerquen a las que tenían en LyFC. En este sector es donde se muestra uno bajo grado de representatividad sindical y quienes dudan de la toma de decisión de sus dirigentes.

Los desacuerdos con la toma de decisión de la dirigencia del SME, ha producido dos tipos de reacciones entre los informantes. Por un lado, están quienes, a pesar de su inconformidad, acatan las decisiones tomadas por la dirigencia sindical, como son las trabajadoras de la empresa Poseidón que aceptaron ingresar a la empresa a pesar de no estar de acuerdo con las condiciones laborales. Por el otro lado, están quienes continúan desempleados y ante la inconformidad se rehúsan a trabajar en la empresa Poseidón, al ofrecer condiciones de precariedad laboral, o en la empresa Fénix, al ofrecerles un puesto laboral menor al que tenían en LyFC. A pesar de que se ha comenzado a erosionarse la

empatía y la confianza hacia la dirigencia sindical, por parte de las trabajadoras de la empresa Poseidón y quienes aún se encuentran desempleados, es importante señalar que:

- a) El discurso en torno a la defensa y recuperación por sus derechos laborales continúa haciendo eco entre estos informantes, quienes ante el desempleo y la precariedad laboral encuentran en la lucha de resistencia la única y su afiliación al SME la posibilidad de mejorar su situación laboral; es por ello que a pesar de los desacuerdos con sus representantes sindicales no renunciarán a su afiliación sindical.
- b) La fidelidad y agradecimiento hacia el sindicato continúa intacto, ya que ellos diferencian la tarea que han realizado sus dirigentes al frente del SME, de la misma institución.

Es decir, si bien han perdido la confianza en los representantes sindicales, continuarán apoyándolos por así convenir a sus intereses y por lealtad al SME como institución.

Me ofrecieron trabajar en mantenimiento, de chapeo, pero no quise y entonces les dije “¿De qué valió esperarse tanto tiempo?” Luego, me puse a preguntar entre los que ya entraron a Fénix y no están las prestaciones como antes. En Fénix, tasajearon el CCT, no hay ahorros, no hay préstamos de varias cosas. Nos decían: “Pero es que vamos a luchar”, y yo les dije: “pero es que así no era y qué tal que luego nos quedamos así, pues qué decepción”. Yo, hasta que no tengamos lo de antes y por lo menos me devuelvan la categoría que tenía en Luz y Fuerza u otra más arriba, no le voy a entrar a ninguna empresa (Informante 10).

Es una situación bien, bien difícil, de verdad, porque yo siempre voy a apoyar a mi sindicato, siempre voy a estar con él, pero otra cosa son los dirigentes. Las siglas del SME son de gente que sí se la rajó en su momento y por eso, es lo que es, pero la gente que actualmente está a cargo, esa es la gente que no vale la pena, Mucha gente dice: “yo odio al SME”, pero no es la organización es la gente que quieren hacer sus cosas por otro lado. Yo llevo tatuado el sindicato por mi padre, porque fue uno de los que luchó, pero yo no estoy de acuerdo con su dirigencia, con ninguna de las dos, ni con la del comité central ni con la que es alternativa, de Jorge Sánchez, que está en contra del comité. Yo sí pienso luchar por mi sindicato y para que recuperemos por lo que nuestros padres lucharon (Informante 11).

Estoy aquí porque no me queda de otra más que seguir apoyando y luchando para recuperar lo que antes teníamos, porque realmente a nuestra edad, ya no tenemos otra puerta abierta para salir y buscar algo. Júralo que, si me hubieran dicho que íbamos a tener esto ahora, yo hubiera salido a buscar trabajo en otro lado, no me hubiera esperado a lo que tenemos ahorita. Con todo el dolor del mundo, porque a mi sindicato le tengo mucha ley, yo me hubiera liquidado, para ocupar mi liquidación en algo productivo y ahorita yo no tengo nada de lo que habían prometido y de lo que otros ya tienen. Después de tantos años de lucha, no esperaba esto. Puede que esto sea, como dicen; “un proceso”, pero cuando uno sigue en el mismo lugar, se va uno desilusionando. Abusan de nuestra necesidad (Informante 12)

Pues mira, no es para lo que nosotros luchamos, pero esto fue lo que ofrecieron y ¿de tener un ingreso a no tener nada? Me dieron la oportunidad por parte del sindicato de entrar a Poseidón y la aproveché, en Fénix ya estaban agotados los puestos de trabajo y como tenía la necesidad de trabajar lo acepté. La verdad, es que no nos queda de otra más que luchar por recuperar lo que las generaciones de atrás nos dejaron; no tenemos nada que perder y tenemos mucho que ganar (Informante 13).

A pesar de los resultados obtenidos por la lucha de resistencia y la concertación entre el SME, el Gobierno Federal y la empresa Mota Engil, los integrantes de la clase obrera electricista continúan anclados a su imaginario laboral, el cual han aprendido y naturalizado a lo largo de su historia y continúa siendo reproducido por la dirigencia del SME en su discurso, comprometiéndose e incentivando a sus agremiados a recuperar los derechos laborales que conquistaron sus antecesores. Sin bien, la idea del derecho y la justicia social ha permeado de forma significativa la manera en que sus agremiados piensan y actúan respecto al trabajo, aún falta observar cómo ha permeado el tema respecto a la privatización del sector público.

Impacto del discurso sindical Privatización del sector público

Como ya se argumentó, a pesar de la concertación entre el SME, el Gobierno Federal y la empresa Mota Engil, en la que fueron vulnerados los derechos laborales que conquistó la clase obrera electricista, la dirigencia sindical continúa preservando en su discurso la defensa de dichos derechos laborales y continúa rechazando la privatización del sector público; en específico, en el caso del sector energético. Sin embargo, hay que observar la forma en que este rechazo ha permeado en el imaginario laboral de sus agremiados, a partir del tipo de vida sindical, en relación con su situación laboral.

En primer lugar, cuando se llevó a cabo el análisis de la entrevista realizada en el año 2018, se pudo observar una situación referente a la privatización del sector energético. De forma general, todos los informantes centraron sus narrativas en el “antes” (cuando laboraban en LyFC y se encontraban en desempleo) y el “ahora” (su situación laboral actual de desempleo o empleo en la empresa Poseidón), para contrastar los cambios que se han producido en sus experiencias laborales. Sin embargo, hay que matizar algunas diferencias.

Por un lado, los informantes con una vida sindical menos activa (que no tienen cargos de representación sindical, que no son convocados a marchas y que asisten esporádicamente

a asambleas y guardias de resistencia), que son quienes trabajan en la empresa Poseidón y quienes se encuentran desempleados, son quienes no asociaron que el cambio de sus condiciones laborales sea producto de la privatización del sector público y en específico, del sector energético. Estos informantes se centraron exclusivamente en narrar las diferencias en sus condiciones laborales.

Ahora sí que a lo que uno le importa es lo que estamos viviendo. Dicen que los hechos hablan más que mil palabras y esto es lo que hay ahora, o sea, nada. Ya no tenemos nada, aunque te lo quiera disfrazar con todo lo que te dicen y te hagan promesas. Lo que verdaderamente cuenta es lo que estamos viviendo y punto (Informante 10).

Lo único que te puedo decir es que a todos nos cambió la vida, pero para mal. Ahora nos quitaron todos nuestros derechos, todos, no nos quedó nada, no tenemos derecho ni a un contrato colectivo y menos a los derechos que tienen los compañeros que trabajan en Fénix (Informante 12).

Mira, aquí dicen tantas cosas, pero nuestra realidad es otra. Aquí lo que cuenta es que no tenemos ya derechos laborales de antes. Ahora por el trabajo que hacemos y, es más, no tenemos nada (Informante 15).

Por el otro lado, aquellos informantes que tienen una vida sindical sumamente activa (que tienen cargos de representación sindical, que son convocados a marchas y que asisten a las asambleas y guardias de resistencia), que son quienes laboran en la empresa Fénix, además de contrastar los cambios en sus experiencias laborales, expusieron en sus narraciones que el causante de dichos cambios es el Gobierno Federal, quien ha adoptado las políticas neoliberales, y emplearon términos como capitalismo y reforma energética.

Pues ahora sí que todo lo que nos pasó fue por el gobierno corrupto de Calderón que hizo el decreto. Nosotros estábamos acostumbrados a trabajar en LyFC y estábamos acostumbrados a que era del gobierno y teníamos muchas, muchas facilidades en cuestión de casa, carro, de todo, y ahora, todo se ha reducido a casi nada (Informante 6)

Pues mira, yo sé que el desempleo y lo que hoy estamos viviendo, estos cambios que nunca imaginamos, es por la famosa reforma energética y del capitalismo que beneficia a todos los políticos (Informante 8).

Mira, siempre fuimos una empresa del gobierno que estuvo bajo la amenaza de liquidación porque decían que la plantilla era muy amplia y no era una empresa productiva, pero la verdad es que eso no era cierto, lo único que querían era quitarnos nuestros derechos laborales y lo lograron, eso sí, con nuestro sindicato no pudieron y por eso ahora estamos dado la lucha (Informante 9).

En segundo lugar, al observar que ninguno de los informantes hizo alusión al término privatización, privatización de la empresa pública o del sector energético, al narrar los cambios que tuvo su trayectoria laboral, se les cuestionó al finalizar la entrevista qué era lo

que pensaban respecto a dicho tópico. Sin embargo, se presentaron dos situaciones. Por un lado, se pudo observar que los informantes 11, 13 y 15, no están familiarizados con dicho contexto, al manifestar no saber qué significaban esos términos (Esquema 6). Por el otro lado, se encuentran los informantes 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12 y 14, para quienes la privatización de la empresa pública, ha sido valorada de forma negativa como algo mala y perjudicial, ya que lo asocian con la extinción de la empresa LyFC y la pérdida de sus derechos laborales.

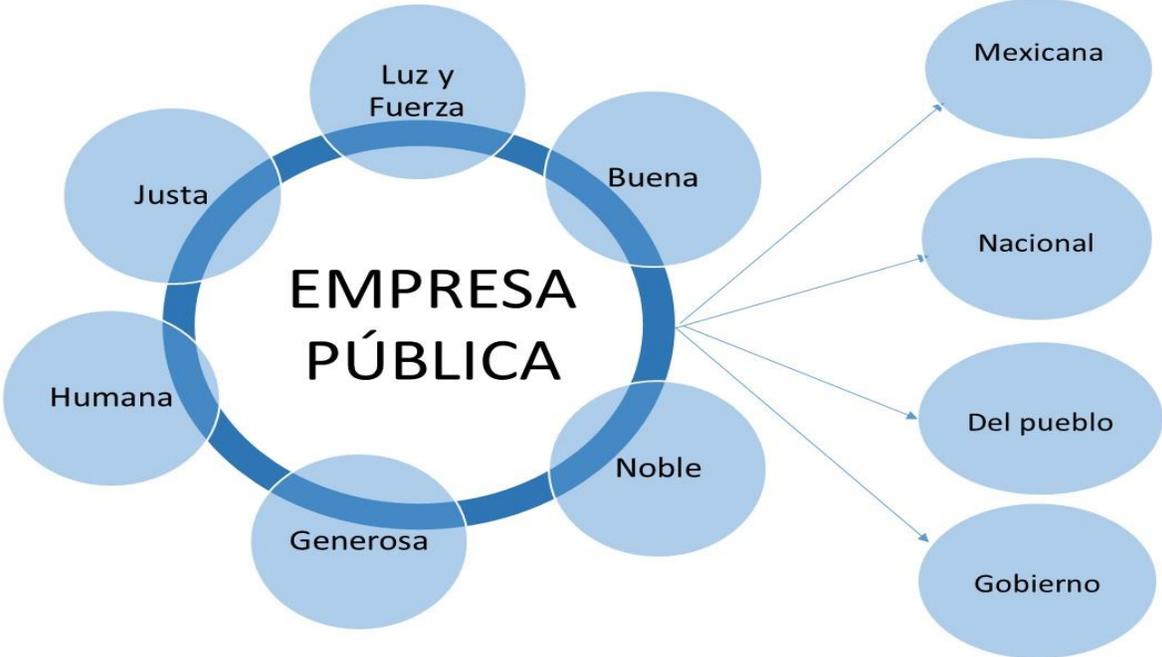


Esquema 6: Privatización del sector energético

En tercer lugar, al observar que no todos los informantes están familiarizados con dicho concepto y algunos de ellos solamente respondieron con monosílabos, al decir que consideran la privatización del sector público como algo malo o que los perjudicaba, se optó por solicitarles que asociaran los términos como empresa pública y privada, con las primeras ideas que surgiera en su mente. Al disociar ambos términos, se observó que todos los informantes estaban familiarizados con dichos tópicos.

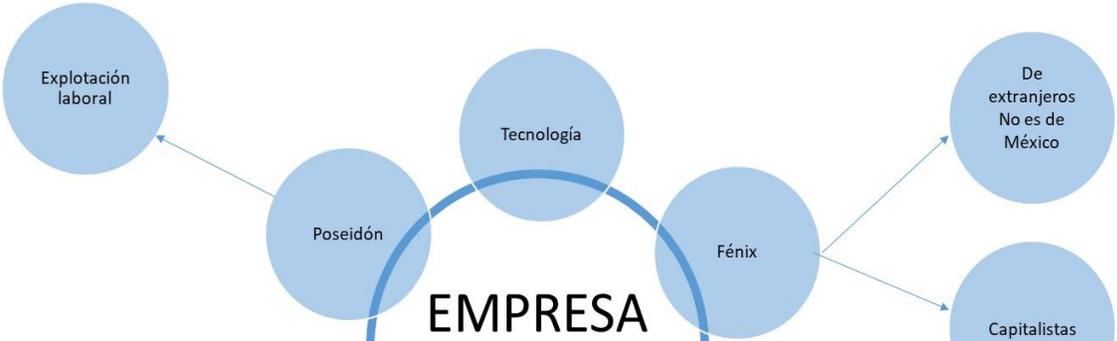
En el esquema 7, se muestra que todos los informantes asocian la empresa pública a la empresa LyFC y condiciones laborales que tenían en ella, atribuyéndole una carga valorativa positiva: consideran que la empresa pública era buena, noble, generosa, humana y justa porque al otorgarles los derechos laborales que les correspondían por ley, les permitía continuar unidos como colectivo. Sin embargo, mientras que las trabajadoras de la empresa Poseidón y quienes se encuentran desempleados, que tienen menor participación sindical,

solamente asociaron la empresa pública a estas valoraciones positivas a partir de las condiciones laborales que tenían en LyFC; los informantes que laboran para la empresa Fénix, que tienen mayor participación sindical, también asocian la empresa pública, en segundo lugar, con nociones como mexicana, nacional, del pueblo y del gobierno, para hacer alusión a quién le pertenece dicha propiedad y quién la administra.



Esquema 7: Empresa pública

En tanto, como se puede apreciar en el esquema 8, la empresa privada ha sido asociada a las valoraciones producidas a partir de las situaciones laborales en la empresa Fénix o Poseidón. Aunque después de seis años de desempleo el trabajo en las empresas Fénix y Poseidón significó una válvula de escape para los informantes que han ingresado a laborar (como se observó en el capítulo V), la empresa privada ha sido relacionada con aquello que la hace diferente de LyFC; es decir, con los cambios tecnológicos, la incertidumbre, la pérdida total o parcial de derechos laborales y de los beneficios. Sin embargo, también hay que matizar algunos aspectos.



Esquema 8: Empresa Privada

Las trabajadoras de la empresa Poseidón y quienes continúan desempleados, le han dado una valoración exclusivamente negativa a la empresa privada. Al asociar la empresa pública y privada a la cantidad y tipo de derechos laborales que han tenido a partir de sus experiencias laborales, las empresas privadas producen, para estos informantes, condiciones de explotación y precariedad laboral. A pesar de que la dirigencia sindical ha enfatizado en su discurso que la situación laboral actual de sus agremiados es el resultado de las políticas neoliberales que ha implementado el Gobierno Federal y de la privatización del sector público (en específico, del sector energético), para estos informantes que tienen una escasa actividad sindical, no es relevante dicho contexto, ni es asociado a su situación laboral actual. Para estos informantes solamente es relevante el contraste de sus condiciones laborales entre el “antes” y el “ahora”. Al ser su único objetivo mejorar su situación laboral actual, el único aspecto del discurso de la dirigencia sindical que les es relevante es el referente a la recuperación de sus derechos laborales.

En este sentido, a pesar de que para estos informantes ha comenzado a erosionarse la empatía y la confianza que tenían hacia su representación sindical, debido a sus condiciones de precariedad laboral y de desempleo, la misma dirigencia del SME continúa ejerciendo una importante influencia entre estos informantes, al continuar reproduciendo en su discurso la lucha por recuperar los derechos laborales que tenían sus agremiados, cuando laboraban en LyFC. Aun cuando los informantes no están de acuerdo con los resultados de la lucha de resistencia y la concertación entre el SME, el Gobierno Federal y la empresa Mota Engil, ya que son los menos favorecidos, consideran que su única oportunidad laboral formal es la que

les puede brindar el SME y que existe la posibilidad de recuperar sus derechos laborales, aun cuando sea en el largo plazo. Es por ello que no han renunciado a su afiliación sindical y continúan mostrando su apoyo hacia la organización sindical.

En tanto, para los informantes que laboran en la empresa Fénix, que tienen una vida sindical sumamente activa y que están expuestos de forma constante a los discursos de la dirigencia del SME, han aprendido que la pérdida de sus derechos laborales forma parte de las políticas neoliberales que se ha adoptado el Gobierno Federal en las últimas décadas, dando como resultado la privatización de las empresas públicas, como ha sido el caso del sector energético. Aunque la dirigencia del SME exalta en su discurso que la privatización del sector público quebranta los principios democráticos y nacionalistas, para la clase obrera electricista solamente significa la pérdida de sus derechos laborales. Para estos informantes, la empresa pública y la empresa privada también es asociada a la cantidad y tipo de derechos laborales que ofrecen; y a pesar de que reconocen que sus condiciones laborales son mejores que las de sus compañeros de la empresa Poseidón, y que para algunos informantes han sido favorables los cambios en los procesos productivos y el criterio de antigüedad laboral, también reconocen que las empresas privadas quebrantan sus principales derechos laborales, los cuales aluden al ámbito económico. Por lo anterior, consideran que, al pertenecer las empresas públicas a la nación y al pueblo, y ser administrada por el gobierno, se les puede garantizar más y mejores derechos laborales. Para estos informantes la lucha de resistencia y la concertación entre el SME, Gobierno Federal y la empresa Mota Engil, aún se encuentra incluida al estar desempleados la mayoría de sus compañeros agremiados. Al tener plena confianza en las decisiones que ha tomado la dirigencia sindical, están dispuestos a acatar sus instrucciones y continuar con la lucha de resistencia para recuperar sus derechos laborales, a largo plazo.

A pesar de que el discurso de la dirigencia del SME ha hecho énfasis en rechazar la privatización del sector público y que dicho contexto ha sido el que originó su situación laboral actual, al narrar los informantes sus trayectorias laborales no expresaron ninguna opinión respecto a dicho tópico. Lo que se halló en la asociación libre de palabras, fue un rechazo hacia las empresas privadas y, de forma implícita, la privatización del sector público energético. Este rechazo proviene, principalmente, de su situación laboral actual, la cual se caracteriza por la pérdida de los derechos laborales que les aseguraba una estabilidad laboral

y económica; el discurso del SME funge como una suerte de reforzamiento de dicho rechazo. Lo anterior se debe a que, para los informantes, es más importante el cambio que se produjo en su experiencia laboral, al perder sus derechos laborales, que los ideales nacionalistas democráticos. que continúa defendiendo la dirigencia sindical mediante su discurso. Es por ello que, a pesar de que algunos informantes tienen una vida sindical sumamente activa, que han escuchado de forma recurrente el discurso de la dirigencia sindical, que se encuentran más familiarizados con dicho contexto, que participan en la demanda por la renacionalización del sector energético, y que consideran que la privatización del sector público es algo malo o perjudicial, en las narraciones de su experiencia laboral no figuró dicho tópico.

Esta situación es muy similar a la que se halló cuando se describió el origen revolucionario de su imaginario laboral, que, a pesar de defender y reproducir la dirigencia sindical, en su discurso, los ideales revolucionarios íntegra (el nacionalismo, la democracia, la justicia, la igualdad, la libertad), sus agremiados solamente adoptaron como el estandarte de su lucha los ideales del derecho y la justicia social, los cuales fueron representados por las conquistas laborales que lograron a lo largo de su historia y que fueron institucionalizadas en su CCT. Mientras que la dirigencia sindical ha mostrado su rechazo a las políticas neoliberales (la retracción estatal, la privatización de las empresas estatales, el libre mercado, la flexibilidad laboral), para los informantes que transitaron de una experiencia laboral en una empresa pública, caracterizada por la regulación y protección laboral, al estado de desempleo, de precariedad laboral (en la empresa Poseidón), y reducción de sus derechos laborales (en la empresa Fénix), solamente es relevante lo concerniente a la defensa y recuperación de los derechos laborales que les aseguraban su estabilidad laboral y económica, así como su continuidad como colectivo. Es por ello que muestran su rechazo a todo aquello que lo ponga en peligro, como es la empresa privada.

Es importante observar que, la forma en que los informantes piensan y actúan en torno a las empresas privadas, es similar a la forma en que el SME ha pensado y actuado en torno a la privatización de las empresas públicas. A pesar de que muestran su rechazo por las empresas privadas, en el discurso, en la práctica han aceptado someterse a las políticas laborales que dicta la iniciativa privada por varias razones: En primer lugar, porque necesitaban obtener un ingreso económico después de seis años de desempleo y de asistencia económica por parte de sus familiares y miembros jubilados del sindicato. En segundo lugar,

porque el trabajo en la empresa Fénix y Poseidón es la única opción laboral formal que tienen sin tener que renunciar a la representación del SME. En tercer lugar, porque consideran que pueden recuperar sus derechos laborales al mantener su afiliación al SME. Y, en cuarto lugar, por fidelidad a la institución sindical.

Por lo anterior, aun cuando continúan con la convicción de volver a laborar en una empresa pública como LyFC y de recuperar los derechos laborales que conquistaron y que les aseguraban una estabilidad laboral y económica, es que han aceptado laborar en las empresas privadas que les ha indicado la dirigencia sindical y bajo las condiciones de precariedad laboral en la empresa Poseidón y reducción de derechos laborales en la empresa Fénix. En palabras de Bizberg “La clase obrera lucha entonces para satisfacer sus necesidades mínimas y para acrecentar su capacidad de consumo, así como para mejorar sus condiciones de trabajo; en esta medida, no sólo acepta su función social sino además acata las reglas del juego que impone el sistema de relaciones industriales (Bizberg, 1990, p. 161).

Conclusiones

A lo largo de este proyecto de investigación se ha intentado mostrar, desde una lectura sociológica, la influencia que ha ejercido el discurso de la dirigencia, en torno a la privatización de la empresa pública, en los imaginarios laborales de la clase obrera electricista. Para alcanzar este objetivo fue necesario llevar a cabo diferentes niveles de investigación, los cuales involucraron y engarzaron la dimensión teórica y metodológica.

En primer lugar, el ACD que se llevó a cabo en torno a los discursos de la dirigencia del SME, muestran su rechazo a la privatización del sector público, en específico, del sector energético, indispensable en el crecimiento económico del país, pero también, porque atenta contra los ideales del nacionalismo revolucionario de principios del siglo XX (la soberanía nacional, la empresa pública, la autonomía sindical, los derechos y la protección laboral de los trabajadores); es decir, sus propios intereses. Al reforzar la dirigencia del SME su discurso

en contra de la privatización del sector público, exaltando la participación que tuvieron las primeras generaciones de los trabajadores en las conquistas laborales que obtuvieron, éste adquiere un marco de interpretación y significación para sus agremiados, ya que está anclado a las historias laborales que fueron compartidas al interior de las familias obreras. Al ser similares las historias familiares-laborales de los informantes, para los miembros del SME, las instalaciones del complejo hidroeléctrico Necaxa y los derechos laborales que tenían cuando laboraban en LyFC, fue producto de la herencia que les dejaron sus antecesores y que deben de recuperar para las próximas generaciones, en aras de perpetuar su existencia como clase obrera.

En segundo lugar, se tuvo que realizar una aproximación, en el capítulo V, a las representaciones sociales del trabajo que han construido a partir de su experiencia laboral en LyFC y las empresas Fénix y Poseidón. Como se pudo observar en el estado del arte, algunas de las representaciones sociales del trabajo expuestas en algunos de los trabajos de investigación, son similares a las construidas por los integrantes de la clase obrera electricista de Necaxa, a partir de su experiencia en LyFC (como valor instrumental, estatus y patrimonio); otras de ellas son producto de su particular experiencia laboral en la empresa LyFC (como resistencia-estabilidad, escuela, capacidad, familia). Finalmente, están aquellas que aluden a las condiciones de precariedad laboral y desempleo en las empresas Fénix y Poseidón, respectivamente, que caracterizan el actual mundo del trabajo con. (como válvula de escape, incertidumbre-inestabilidad, competencia).

A pesar de que algunas de las representaciones sociales del trabajo que ha construido la clase obrera electricista, pueden ser similares a las que han construido otros sectores laborales, éstas tienen sus propios marcos de significación y simbolización, al ser construidas de forma generacional al interior de las familias obreras, a partir de su propia experiencia laboral (mostrando la capacidad creativa y reflexiva de los trabajadores), y con sus compañeros de trabajo.

Es importante señalar que las representaciones sociales que han sido asociadas a cuestiones económicas (como valor instrumental y válvula de escape), son las que tienen mayor relevancia para los informantes al ser la principal función del trabajo proveer de un ingreso económico y derechos laborales y al derivar de ellas, las otras representaciones. Es

por ello que las representaciones sociales del trabajo que construyeron a partir de su experiencia laboral en LyFC (como valor instrumental, patrimonio-proyecto de vida, resistencia-estabilidad, estatus, escuela, capacidad y familia), fueron asociadas a una valoración positiva al ser una fuente de bienestar, individual y colectiva, que se vivía en el presente y se proyectaba en el futuro, al comenzar con la estabilidad laboral y económico, impactando en la misma estabilidad de las relaciones de los integrantes del ámbito familiar, sindical y comunitario. Estas representaciones sociales del trabajo son muestra de una particular forma de vida laboral socialmente compartida entre los trabajadores, que también les permitía estar conectados con su pasado y con el futuro. Aun cuando no se tiene un periodo aproximado en el que se ha construido cada una de estas representaciones sociales, se sabe que son de larga data, al haber intervenido en su construcción las generaciones de padres y abuelos quienes también laboraron en la empresa y que formaron o aún forman parte del sindicato; pues como ya se indicó, las representaciones fueron construidas tanto en el espacio de producción, en las instalaciones del SHN y del sindicato, y de reproducción, al interior de las familias obreras.

Sólo después de un momento de coyuntura, como fue el estado de desempleo y los cambios significativos que se produjeron en su experiencia laboral en la empresa Poseidón y Fénix, fue que construyeron nuevas representaciones sociales del trabajo (como válvula de escape, como incertidumbre-inestabilidad y como competencia), definidas por las condiciones de precariedad laboral y reducción de sus derechos laborales, respectivamente. Los integrantes de la clase obrera electricista otorgaron a estas representaciones sociales del trabajo una connotación hasta cierto punto positiva, al darles la posibilidad de abandonar el estado de cesantía laboral, pero también negativa, al quebrantar los derechos laborales que habían adquirido. Si bien estas representaciones fueron construidas a menos de dos años de haber ingresado a laborar a la empresa Poseidón y Fénix, existe la posibilidad de que hayan otras representaciones sociales del trabajo; o bien, que con el transcurso del tiempo y la forma en que se vaya reconfigurando su experiencia laboral (si quienes se encuentran en desempleo ingresan a laborar en la empresa Fénix o Poseidón, si quienes trabajan en la empresa Poseidón ingresan a laborar a la empresa Fénix, si quienes laboran en la empresa Fénix adquieren un ascensos, nuevas prácticas y derechos laborales, o si comienzan a tener mayor participación

o cargos de representación sindical), surjan nuevas representaciones, desaparezcan o se consoliden las ya existentes.

Lo anterior permite visibilizar el carácter tanto estable como dinámico que tiene las representaciones sociales, al ser construidas y reconstruidas a lo largo del tiempo y en relación con y por los otros (con sus compañeros de trabajo, familiares y representantes sindicales). Asimismo, recuperando la teoría de Moscovici, sus representaciones sociales se pueden clasificar en dos tipos, de acuerdo a la posición que ha ocupado el SME y la clase obrera electricista en la estructura social en determinados momentos históricos. Las representaciones sociales construidas a partir de su propia experiencia laboral en LyF (como valor instrumental, patrimonio-proyecto de vida, resistencia-estabilidad, estatus, escuela, capacidad y familia), pueden ser consideradas representaciones sociales emancipadas, ya que, aunque tienen como trasfondo cultural los ideales revolucionarios de justicia y derecho social, así como el modelo de regulación laboral, se construyeron al interior de la clase obrera electricista y adquirieron su propia especificidad a partir de los derechos laborales de su CCT.

Sin embargo, las nuevas representaciones sociales que han hecho del trabajo y que surgen a partir de su situación laboral actual (como válvula de escape, incertidumbre-inestabilidad y competencia), pueden ser consideradas polémicas, al emanar de un momento de coyuntura, de conflicto y al estar en oposición y en lucha con respecto a las políticas neoliberales que adoptó el Gobierno Federal.

Conocer las representaciones sociales del trabajo permitió, en segundo lugar, llegar a un nivel más profundo y complejo de investigación que fue conocer su imaginario laboral, así como corroborar y matizar algunos de los postulados teóricos de Cornelius Castoriadis y Charles Taylor, respecto al carácter dinámico de los imaginarios sociales, la forma en que son filtrados y adoptados por la sociedad, y la capacidad reflexiva de los actores sociales.

En segundo lugar, como se ha podido observar a lo largo de los capítulos VI, su imaginario laboral ha sido una construcción sociohistórica que tienen como trasfondo cultural los ideales revolucionarios de inicios del siglo XX (el nacionalismo, la democracia y el derecho y justicia social). Estos ideales fueron institucionalizados por la legislación mexicana, al quedar plasmado en la Constitución de 1917 y la LFT, dando como origen un modelo de regulación laboral, basado en la seguridad y protección de los trabajadores. A

pesar de que el SME fue ese grupo intermediario que intervino en la infiltración de dichos ideales, éstos no fueron adoptados de forma pura y total por sus agremiados. A partir de su capacidad reflexiva, los agremiados del SME adoptaron y asociaron la idea de derecho y justicia social a los derechos laborales que conquistaron y quedando representados en su CCT.

Se halló que estos derechos laborales están asociados a una serie de atributos de carácter económico (tener protección contractual colectiva y estabilidad laboral-económica) y técnico (tener una carrera basada en criterios de antigüedad laboral y engarzada a los procesos productivos), que les otorgaban estabilidad y dignidad laboral, y que es donde descansa su idea de derecho y justicia social. Su imaginario laboral no solamente fue un imaginario instituido, al quedar representados los derechos laborales que conquistaron en su CCT, y al tener la legislación mexicana como trasfondo cultural, sino porque dichos derechos fueron aprendidos, adoptados y naturalizados por todas las generaciones de trabajadores que han integrado el SME por más de cien años y que laboraron en la empresa LyFC, dando así sentido a su mundo de vida.

Después del estado de desempleo colectivo y de larga duración, la concertación entre el SME, el Gobierno Federal y la empresa Mota Engil produjo que la situación laboral de sus agremiados se diversificara entre quienes continúan desempleados, quienes tienen un empleo precario en la empresa Poseidón y quienes al trabajar en la empresa Fénix han podido recuperar algunas de los derechos de trabajo que tenían en LyFC. Lo anterior ha producido que su imaginario laboral comience a dejar de ser totalmente homogéneo.

Para aquellos integrantes de la clase obrera electricista que continúan aún desempleados, quienes trabajan en condiciones de precariedad laboral en la empresa Poseidón y quienes trabajan en la empresa Fénix (con más de cincuenta y cinco años de edad), todos los elementos que integran el atributo económico y técnico de su imaginario laboral continúan intactos. En tanto, para quienes trabajan en la empresa Fénix, pero tienen menos de cincuenta y cinco años, si bien continúan íntegros los elementos que conforman el atributo económico, han comenzado a presentarse las primeras transformarse de algunos elementos que integran el atributo técnico de su imaginario laboral. Estos informantes han comenzado a aceptar con agrado algunos cambios de carácter técnico a partir de su

experiencia laboral en Fénix. La lógica de racionalidad de la empresa Fénix, caracterizada por operar con una plantilla laboral reducida y por implementar políticas de ingreso y ascenso basadas en la meritocracia, lleva implícita un mensaje que ha comenzado a ser adoptado por algunos trabajadores. Estos trabajadores han comenzado a reconocer la cultura del esfuerzo y competitividad como el único medio de desarrollo y crecimiento laboral individual, para obtener las mejores condiciones laborales. Por lo anterior, en la medida en que el trabajador emplee un mayor esfuerzo individual, su trabajo será reconocido con un ascenso laboral.

Con la adopción de las políticas neoliberales en México, implementadas desde la década de 1980 hasta la actualidad, caracterizadas por la retracción estatal y la flexibilidad laboral, además de producir la diversificación de algunos elementos de su imaginario laboral, este último se ha transformado de un imaginario laboral dominante e instituido a un imaginario laboral dominado e instituyente.

Este nuevo imaginario instituido y dominante ha sido impulsado por la clase política y empresarial; y aunque también defiende en el discurso la idea de derecho y justicia social, así como el trabajo decente y digno, en la práctica las nuevas modalidades de contratación, los criterios para ocupar vacantes y ascender en el empleo, la multihabilidad y la regulación de la subcontratación, contravienen la seguridad y protección laboral, la contratación colectiva, la estabilidad laboral-económica y el ascenso laboral a partir del criterio de antigüedad. Este imaginario laboral dominante que ha sido institucionalizado por el Gobierno Federal, es mucho más complejo y no se ha consolidado en su totalidad, debido a que, a pesar de haber sido cristalizado en la legislación mexicana, al haber sido impuesto a las clases trabajadoras, no ha sido aceptado ni naturalizado por todas ellas, como es el caso de los agremiados del SME quienes se resisten a él. Como se ha podido apreciar, a pesar de que ha sido impuesto este imaginario laboral al mismo SME y la clase obrera electricista en la práctica, no ha permeado su cosmovisión respecto al trabajo.

Para que este nuevo imaginario no sólo sea adoptado, sino aceptado y naturalizado, necesita del apoyo de los grupos intermediarios que al estar legitimados y ejercer su influencia en los diversos sectores laborales, funjan como un canal de comunicación e infiltren las normas y valores laborales del modelo neoliberal. Asimismo, aun cuando estos grupos intermediarios aceptaran impulsar dichos ideales neoliberales, no serían adoptados de

forma pura e inmediata, y existe la posibilidad de que no sean adoptados y que se produzcan tensiones entre los grupos intermediarios y los sectores laborales, debido a que estos últimos se resisten al cambio.

En este contexto, el proceso de adopción y adaptación de estas nuevas normas y valores se ha complejizado más de lo esperado, debido a que el SME no ha sido un canal de comunicación estratégico para la clase política y empresarial, y porque los diferentes efectos que se han producido entre los agremiados del SME al transitar de una experiencia laboral homogénea a situaciones laborales diversas.

Para quienes trabajan para la empresa Poseidón y quienes aún se encuentran desempleados, al quedar ajenos, de forma total, al marco de referencia laboral que construyeron en LyFC, les ha sido difícil adaptarse a estos nuevos esquemas laborales y aceptarlos, por lo que continúan contrastando constantemente el pasado laboral seguro, digno y estable que les proporcionaba LyFC, con su situación actual de empleo y desempleo. Estos agremiados del SME viven en un constante estado de incertidumbre: quienes están contratados por la empresa Poseidón temen que la empresa pueda desaparecer y/o ser despedidos, y quienes no han sido contratados temen que nunca llegue el momento de ingresar a laborar a la empresa Fénix, o bien, que esta oportunidad llegue cuando cumplan la edad necesaria para su retiro laboral. Su situación laboral representa la pérdida total de su marco de referencia laboral; es decir, de las conquistas históricas que les heredaron sus antecesores. Por lo que su principal proyecto, a corto plazo, es buscar una posibilidad de ingresar a laborar a la empresa Fénix, para ser acreedores al CCT y mejorar sus condiciones laborales y económicas.

En tanto, para quienes trabajan en la empresa Fénix con un CCT que les ofrece algunas condiciones similares a laborales que tuvieron con LyFC, el proceso de adaptación a las normas laborales que imponen los nuevos tiempos del trabajo, no ha sido tan violento al sentirse más cercanos a su experiencia laboral pasada y porque algunos de ellos han comenzado a adaptarse a las nuevas condiciones laborales. Su CCT ha reducido, en cierta medida, la incertidumbre laboral y han comenzado a construir expectativas a corto, mediano y largo plazo; son ellos quienes después de un largo periodo de desempleo están comenzando

a planear su trayectoria laboral en la empresa y a continuar con los proyectos que se suspendieron por la extinción de LyFC.

A pesar de que todos los informantes consideran que no tienen ninguna otra alternativa laboral y que es mejor tener un ingreso económico (aunque sus condiciones laborales sean precarias), que estar desempleadas, las trabajadoras de la empresa Poseidón argumentan que aceptaron el empleo como vigilantes, como una suerte de compensación en espera de ingresar a laborar a la empresa Fénix. Mientras que los trabajadores de la empresa Fénix han aceptado con reservado agrado tener nuevo empleo con un nuevo CCT.

Al ser parciales y no colectivos los resultados de la concertación entre el SME, el Gobierno Federal y la empresa Mota Engil, ha propiciado que el *nosotros* que enarboló la lucha de resistencia de las familias electricistas quedara en un segundo plano, y comience una competencia individual entre los integrantes de la clase obrera electricista, en beneficio de sus propios intereses, los cuales consisten, para algunos, en obtener un puesto de trabajo en la empresa Fénix y, para otros, preservar su puesto laboral en la empresa y comenzar a ascender dentro del escalafón. Es decir, aunque la lucha de resistencia que continúan realizando por recuperar los derechos laborales que tenían es colectiva, en la práctica prima el propósito particular.

Estos cambios también han generado perspectivas distintas respecto a la dirigencia del SME. Como se ha podido observar, los representantes del SME han ejercido a lo largo de su historia y a partir de su discurso, una importante influencia en la forma en que sus agremiados percibe, piensan y actúan respecto al trabajo, ya que han sido uno de los conductos por los cuales sus agremiados han aprendido que la idea de derecho y justicia social está asociada al trabajo digno, estable y protegido que les garantiza un ingreso económico aún después de haber concluido su vida laboral. La voz de la dirigencia sindical en torno a la defensa de los derechos laborales que conquistaron ha sido escuchada, aprendida y naturalizada por los agremiados a lo largo de su historia. Al ser los derechos laborales, para los agremiados del SME, el principal instrumento que conforma las condiciones materiales de existencia, tanto en el espacio de producción como de reproducción, el único aspecto que es relevante del discurso de la dirigencia sindical es el referente a mejorar su situación laboral

individual, en primer lugar, y colectiva, en segundo lugar, y la recuperación de los mismos derechos laborales.

Como se mostró en el Capítulo II, referente al Contexto histórico, al mostrar el SME, al principio de su formación, una congruencia entre el discurso y la defensa de los derechos laborales que conquistaron (ya que cada dos años su CCT era renovado, enriquecido y ampliado), tuvo un importante respaldo y confianza por parte de sus agremiados. Si bien hubo un periodo de abusos y represión hacia los agremiados del SME por parte de algunos secretarios generales, que fueron destituidos, y se llegaron a realizar acuerdos políticos con los gobiernos en turno, al salvaguardar sus derechos laborales y continuar mejorándolos e incrementándolos, la dirigencia sindical continuó con el apoyo de sus agremiados. Es por lo anterior que poco más de dieciséis mil miembros del SME se mantuvieron durante seis años en el movimiento de resistencia con la promesa de recuperar su fuente de empleo y los derechos laborales que habían conquistado. Sin embargo, esta confianza ha dejado de ser compartida por todos los agremiados.

Al quedar sometido actualmente el SME a los nuevos esquemas laborales para evitar su extinción y sólo ser beneficiados algunos de sus agremiados al ingresar a la empresa Fénix, quienes no han sido favorecidos (quienes trabajan en la empresa Poseidón y se encuentran desempleados), han comenzado a cuestionar el proceder de la dirigencia sindical y los resultados de la lucha de resistencia. A pesar de que consideran que el SME es la única alternativa que tienen para recuperar sus derechos laborales, desconfían de las decisiones que ha tomado la dirigencia sindical; consideran que sometió los intereses colectivos de la organización sindical, a cambio de satisfacer algunos intereses de los dirigentes sindicales. Para estos agremiados representa un conflicto de intereses que el SME no sólo cumpla la función exclusiva de representar los intereses de sus agremiados, sino que forme parte de la administración de la empresa Fénix. Es decir, cuestionan cómo logrará anteponer la dirigencia sindical los intereses de los trabajadores sobre los de las empresas para las que laboran algunos de ellos. Por lo anterior, han dejado de ser simpatizantes del SG del SME, aunque su lealtad al sindicato es incuestionable.

En contraste, quienes trabajan en la empresa Fénix y quienes tienen un cargo de representación sindical, han asumido que la diversidad de situaciones laborales forma parte

del proceso por el que todos los agremiados del SME tienen que pasar para recuperar sus derechos laborales. Asimismo, asumen que la doble función del SME, ya no sólo como representante, sino ahora también como empresario, representa una oportunidad para conocer las necesidades reales de la empresa, su situación financiera y la productividad de la misma, para que la dirigencia del SME tome las mejores decisiones respecto a la negociación del CCT.

Con lo anterior, no se insinúa que la clase obrera electricista esté desintegrada, ni que haya una falta de compromiso por parte de los informantes hacia las luchas que emprende la dirigencia. A pesar de la diversidad de situaciones y derechos laborales, de la competencia laboral entre los compañeros, los agremiados del SME se mantienen cohesionados, al descender de familias obreras, continuar afilados al SME, ser socios de la Cooperativa LFC del Centro y continuar la lucha por recuperar una fuente de empleo digna.

Han transcurrido más de diez años de haberse extinguido la empresa LyFC y poco más de cinco años de que comenzó la inserción laboral de la clase obrera electricista a la empresa Fénix y Poseidón; y a pesar de que la dirigencia del SME continúan señalando su rechazo a la privatización de las empresas públicas y a las políticas de flexibilidad laboral, y que continúa incentivando a sus agremiados a participar en el movimiento de resistencia para recuperar los derechos laborales que habían conquistado como gremio, ha hecho uso de la lealtad que se tienen hacia el sindicato, la confianza que le tienen algunos agremiados y la necesidad económica de las personas, para que acepten las condiciones laborales que les ofrecen las empresas privadas para las que trabajan.

Hasta la fecha, han sido pocos los cambios que se percibieron en torno a su imaginario laboral, debido a que los informantes tienen un fuerte arraigo cultural a la idea de derecho justicia y social y el modelo de regulación laboral. Por lo que no se puede asegurar una transformación total de su imaginario laboral, por lo menos, en estas generaciones de trabajadores que transitaron de una cultura laboral basada en el empleo estable y protegido en una empresa pública, al empleo con políticas laborales flexibles en diferentes empresas privadas. No obstante, sería interesante poder analizar en unos años más, a la luz de la distancia, cómo ha cambiado la situación laboral de los informantes; es decir, si quienes trabajan en la empresa Fénix han ascendido a otros puestos de trabajo o ya se encuentran

jubilados; si quienes laboran en la empresa Poseidón y quienes se encuentran desempleados han ingresado a laborar en la empresa Fénix, en el sector energético, con el mismo CCT; si continua al frente del SME el mismo dirigente sindical y continúa con el mismo discurso. Lo anterior, para observar si han adoptado las normas y valores de las políticas laborales del modelo económico neoliberal, y si hay más elementos de su imaginario laboral que se hayan transformado.

Índice de cuadros, esquemas, gráficas e imágenes

Cuadros

Cuadro 1: Trabajos de investigación: perciben y significan el trabajo por las clases obreras	16
Cuadro 2: Formas de abordaje de los trabajos de investigación: perciben y significan el trabajo por las clases obreras	18
Cuadro 3: Objetivos y preguntas de investigación	73

Cuadro 4: Discursos de Martín Esparza con motivo del 1º de mayo	103
Cuadro 5: Discursos de Martín Esparza con motivo del 11 de octubre	104
Cuadro 6: Discursos de Martín Esparza con motivo del 14 de diciembre	105-106
Cuadro 7: Discursos de Martín Esparza con motivo de las asambleas generales y comunicados	107
Cuadro 8: Entrevistas realizada en el año 2018	121
Cuadro 9: Trayectoria laboral hasta el año 2009	128
Cuadro 10: Trayectoria laboral desde el año 2015 al año 2018	129
Cuadro 11: Agremiados para quienes se ha transformado parcialmente su imaginario laboral	176
Cuadro 12: Agremiados para quienes continúa intacto su imaginario laboral	178

Esquemas

Esquema 1: Trabajo	136
Esquema 2: Representaciones sociales del trabajo	137
Esquema 3: Imaginario laboral	175
Esquema 4: Imaginario laboral y representaciones sociales del trabajo a partir del atributo económico	179
Esquema 5: Imaginario laboral y representaciones sociales del trabajo a partir del atributo técnico	193
Esquema 6: Privatización del sector energético	221
Esquema 7: Empresa pública	222
Esquema 8: Empresa Privada	223

Gráficas

Gráfica 1: Producción de investigación: perciben y significan el trabajo por las clases obreras	15
---	----

Imágenes

Imagen 1: Logotipos de las empresas	59
Imagen 2: Propaganda del movimiento de resistencia	62
Imagen 3: Central Hidroeléctrica de Necaxa	123
Imagen 4: Toma de protesta del Subcomité de la División Necaxa 2018	124
Imagen 5: Participación de las familias obreras en actividades sindicales	183
Imagen 6: Himno del SME y participación de las familias obreras en actividades sindicales	184
Imagen 7: Propaganda del movimiento de resistencia	202
Imagen 8: Propaganda del movimiento de resistencia	213

Fuentes de consulta

- Abric, J. (2001). “Las representaciones sociales: aspectos teóricos”, en Jean–Claude Abric, *Prácticas y representaciones sociales*, Ediciones Coyoacán, México, pp. 11-32.
- Albanese, M. (2017). "LIP: a workers' community facing globalization", en *Labor History*, Número 58, pp. 91-105.
- Aliaga, F. Pintos, J. (2012). “Introducción: La investigación en torno a los imaginarios sociales. Un horizonte abierto a las posibilidades”, en *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*, Número 2, pp. 11-17

- Aliaga, F. Carretero, E. (2016). “El abordaje sociológico de los imaginarios sociales en los últimos veinte años”, en *Espacio Abierto*, Número 4, pp. 117-128.
- Almazán, J. (2016). “El nuevo contrato del SME”, en *La Jornada*.
- Alvarado, G. Leyva, A. (2019). “La familia como recurso afectivo y de agencia en el movimiento socio-laboral del Sindicato Mexicano de Electricistas” en, *Revista de ciencias sociales*, año 12, Número 46, pp. 120-143.
- Araiza. L. (1975). *Historia del movimiento obrero. Tomo II*, México, Ediciones Casa del obrero mundial.
- Aravena, A., Baeza, M. (2017). “Imaginarios sociales y construcción intersubjetiva de alteridad. La prensa escrita y la cuestión mapuche en Chile”, en *Cultura y representaciones sociales*, Número 23, pp. 7-29.
- Araya, S. (2002). “Las representaciones sociales: ejes teóricos para su discusión” en *Cuaderno de Ciencias Sociales*, Número 127, FLACSO, Costa Rica.
- Arteaga M. (2018). “Retos para alcanzar un trabajo digno y decente en México”, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Núm. 27, pp. 3-22.
- Azcuaga, D. (2003). *El Contrato Colectivo de Trabajo, contenido mínimo y convencional, en especial la incorporación de las cláusulas de medicación y arbitraje como alternativa para la solución de los conflictos laborales*, Tesis de maestría en derecho laboral, UANL, México.
- Aziz, A. (1989). *El Estado mexicano y la CTM*, Ediciones de la casa chata, México.
- Baeza, M. (2000). *Los caminos invisibles de la realidad social. Ensayo sobre sociología profunda sobre los imaginarios sociales*, RiL editores, Santiago de Chile.
- Bahen, D. (2010). “Insurgencia electricista”, en *FTE de México*, Volumen 10, Número 170, s/n de páginas.
- Banchs, M. (1999). “Representaciones sociales, memoria social e identidad de género”, en *XXVIII Congreso Interamericano de Psicología, bajo los Auspicios de la SIP*, Caracas.

- Bazán, L. (1999). *Cuando una puerta se cierra cientos se abren. Casa y familia: los recursos de los desempleados de la refinería 18 de marzo*, CIESAS, México
- Becerril, A. (2009). "Superaban en LyFC los sueldos del gabinete", en *Vanguardia*.
- Belmont, E. (2003). "El Sindicato Mexicano de Electricistas frente a la iniciativa de privatización del sector eléctrico", en *El Cotidiano*, Número 18, pp. 15-13.
- (2011). "Luz y Fuerza del Centro: política energética y resistencia electricista", en *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, Número 70, pp. 127-157.
- (2012). Luz y Fuerza del Centro: ejes del conflicto entre el Sindicato Mexicano de Electricistas y el Gobierno Federal", en *Estudios Sociológicos*, Número 89, pp. 331-365.
- (2013). "La comunidad electricista de Necaxa (Puebla) tras el cierre de Luz y Fuerza del Centro: espacio social y marcos referenciales en juego", en *Revista Semestral de Ciencias Sociales y Humanidades: Intersticios Sociales*, Número 6, pp. 1-28.
- (2016). *La desestructuración del mundo de los electricistas. El cierre de Luz y Fuerza del Centro y los horizontes de vida como campo de disputa*, UAQ Editorial Universitaria, México.
- Benítez, F. (2017). *La otra historia. La lucha del SME, frente a la liquidación de Luz y Fuerza*, Publicación independiente
- Bensusán, G. (2000). *El modelo de regulación laboral*, Plaza y Valdés, México.
- (2005) "El Sindicato Mexicano de Electricistas y la reestructuración laboral de Luz y Fuerza del Centro", en *Revista Mexicana de Sociología*, Volumen 7, Número 3, pp. 543-541.
- (2020) *La transformación del modelo de regulación laboral mexicano y sus vínculos con la integración económica en América del Norte*, Documento de trabajo de la OIT 15 (Ginebra, OIT).
- Bergesio, L. Castillo, F. (2013). "Memorias siderúrgicas. El caso de los trabajadores y las trabajadoras de Altos Hornos Zapla (Jujuy – Argentina), en *Congreso Nacional de*

Estudios del Trabajo ASET Grupo 17: Identidades, cultura y formas de conciencia en el trabajo, Argentina.

Bizberg, I. (1990). *Estado y sindicalismo en México*, El Colegio de México, México.

Borgeaud, N. (2006). "Los obreros nicaragüenses en la maquila" en *Trabajo*, Número 3, pp. 149-179.

Bouzas, J. (2009). "Contratación colectiva de protección", en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Número 9, pp. 29-52.

Brubaker, R. Cooper, F. (2001). Más allá de 'identidad', en *Apuntes de Investigación del CECyP*, Número 7, pp. 30-67.

Cadena, Y. (2015). *Imaginarios laborales; percibir, significar y representar el trabajo en la ciudad de México*, Tesis doctoral, UAM-I, México.

— (2017). "Representaciones, imaginarios laborales y espacios del trabajo en la producción del espacio en la Ciudad de México" en Patricia Ramírez (Coord.) *La erosión del espacio público en la ciudad neoliberal*, UNAM, México, pp. 263-293.

Carpizo, J. (2013). "Una clasificación de los derechos de la justicia social", en *Jurídicas*, UNAM, México, pp. 4-19-464.

Casar, M. (1983). "La fijación de las condiciones de trabajo y el contrato colectivo en México ¿un proceso de negociación?", en *Estudios sociológicos*, Vol. 1, Número 2, pp. 293-315.

Castillo, L. (2015). "Fuerza obrera y poder estratégico en la revolución mexicana: el caso del Sindicato Mexicano De Electricistas", en *III Simposio Internacional de Historia de la electrificación*, México, pp. 1-16.

Castoriadis, C. (1994). *Los dominios del hombre: Las encrucijadas del laberinto*, Gedisa, Barcelona.

— (1996). *Psique, imaginación, sujeto y autonomía*, Entrevista con Fernando Urribarri, Buenos Aires.

— (2013). *La institución imaginaria de la sociedad*, Tusquets, Barcelona.

Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) 2008-2010. Celebrado entre Luz y Fuerza del Centro y el Sindicato Mexicano de Electricistas.

Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) 2015-2017. Celebrado entre la Generadora Fénix y el Sindicato Mexicano de Electricistas.

Córdova, A. (1973). *La ideología de la revolución mexicana: la formación del nuevo régimen*, Era, México.

De Alba, M. (2007). “Mapas imaginarios del Centro Histórico de la Ciudad de México: de la experiencia al imaginario urbano” en Ángela Arruda y Martha de Alba (coords.) *Espacios imaginarios y representaciones sociales. Aportes desde Latinoamérica*, Anthropos-UAM, Barcelona, pp. 257-288.

De la Cueva, M. (2017). “Lo social en la Constitución de 1917” en, Imer Flores *Doctrina constitucional mexicana, 2016*, INEHRM, México, pp. (123-129).

De la Fuente, C. (2019). “El Instituto Mexicano del Seguro Social: fundación y reformas al Contrato Colectivo del Trabajo”, en *Díkê Revista de investigación en Derecho, Criminología y Consultoría Jurídica*, Número 24, pp. 33-54.

De la Garza, E. (1989). “Transformación del modelo contractual en México” en *Trabajo*, octubre-diciembre, pp. 7-15.

— (1994). *Historia de la industria eléctrica Tomo I*, UAM-I, México.

Di Giacomo, J. (1987). “Teoría y método de análisis de las representaciones sociales” en Darío. Páez, *Pensamiento, individuo y sociedad. Cognición y representaciones*, Fundamentos, Madrid, pp. 278-295.

Duarte, E. (2009). “La génesis de LyFC y sus debacles”, en *Expansión*. Última fecha de consulta 04-04-2018 Durán, J. (2006). “La construcción social del concepto moderno de trabajo”, en *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, Número 1, pp. s/n.

Durkheim, E. (1995). *Las formas elementales de la vida religiosa*, Ediciones Coyoacán, México DF.

— (2000). *Sociología y filosofía*, Miño y Dávila Editores, Madrid.

- (2010). *La división del trabajo social*, Colofón, México.
- Elizondo, C. (2013). *Por eso estamos como estamos. La economía política de un crecimiento mediocre*, Debolsillo, México.
- Engels, F. (1976). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, Akal, Madrid.
- Erreguerena, M. (2002). "Cornelius Castoriadis: sus conceptos", en *Anuario 2001*, UAM-X, México, pp. 39-47.
- Esparza, M. (2014). "Día del Trabajo, las protestas suplen a los festejos", en *Revista Lux*, Número 648, pp. 55-56.
- (2014). "Asamblea General Ordinaria de Informes y Aniversario de Fundación del Sindicato Mexicano de Electricistas", en *Revista Lux*, Número Especial, diciembre, pp. 5-13.
- (2016). "La Sener ratifica el fin del conflicto con el SME", en *Revista Lux*, Número 671, febrero, pp. 69-70.
- (2016). "Acerca del balance de la negociación", en *Revista Lux*, Número 677, agosto, pp. 20 a 21.
- (2016). "Siete años antes... siete años después", en *Revista Lux*, Número 679, octubre, p. 9.
- (2017) "SME 102 años de lucha", en *Revista Lux*, Número 682, enero, pp. 45 a 47.
- Estrada, M. (1996). *Después del despido. Desocupación y familia obrera*, CIESAS, México.
- Fairclough, N. (1995). "General introduction", en *Critical discourse analysis. The critical study of language*, Logman, Londres y Nueva York: Longman, pp. 1-20.
- (2004). *Analysing Discourse. Textual Analysis for social research*, Routledge, Londres.
- (2008). "El análisis crítico del discurso y la mercantilización del discurso público: las universidades", en *Discurso & Sociedad*, Número 1, pp. 170-185.
- Figari, C. Palermo, H. (2010). "Producción y reproducción de sentidos en un enclave petrolero. La privatización de YPF en comodoro RIVADAVIA", en *Trabajo*, Número 6, pp. 145- 166.

- Frassa, J. (2008). "Rupturas y continuidades en el mundo del trabajo: Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas en un estudio de caso", en *Cuestiones de Sociología*, Número 4, pp. 243-268.
- Freeman, R. Medoff, James (1979). "The two faces of unionism", en *The public interest*, Vol. 57, pp. 69-93.
- Garabito, G. (2011). "Trabajo, espacio y experiencia. El caso de los jóvenes obreros de Azcapotzalco", en *Ide@s CONCYTEG*, Número 77, pp. 1255-1280.
- Gasca, J. (1988). "Privatización de la empresa pública en México 1983-1988", en *Momento Económico*, Número 41-42, pp. 22-25.
- Girola, L. (2012). "Representaciones e imaginarios sociales. Tendencias recientes en la investigación, en Enrique De la Garza (Coord.) *Tratado Metodológico de las ciencias sociales. Perspectivas actuales*, FCE, México, pp. 376-405.
- (2020). "Imaginarios y representaciones sociales: reflexiones conceptuales y una aproximación a los imaginarios contrapuestos", en *Revista de Psicología* [online], Número 23, pp.112-131.
- Gómez, A. Galvarriato, F (2017). "La Revolución Mexicana, los trabajadores y el Artículo 123", en Gerardo Esquivel, *et. al. Cien ensayos para el centenario. Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos Tomo I*, UNAM, 2017, México, pp. 151-169.
- Gómez, H. (2015). "Análisis crítico del discurso al campo del currículum de la formación inicial docente en Chile", en *Estudios Pedagógicos*, Número 1, pp. 311-322.
- Gómez, R. (2018). "Panorama del derecho laboral en México", en *Revista Jurídica de derecho*, Vol. 7, Número 9, pp-54-72.
- González, M. (1960). "La ideología de la Revolución Mexicana ", ponencia presentada en el *Seminario sobre la ideología revolucionaria*, México, pp. 628-636.
- Haidar, J. (1988). "El discurso sindical y los procesos de fetichización", en *Discurso cuadernos de teoría y análisis*, Número 9, pp. 47-62.

- Helguera, M. (2016). *La experiencia temporal de los desempleados en un Sistema Productivo Local: memoria colectiva e identidad. El caso de los extrabajadores del Sistema Hidroeléctrico Necaxa*, Tesis de Maestría en Sociología, UAM-A, México.
- Helguera, M. (2019a). “Revitalización sindical y relaciones laborales: El caso del SME y la clase obrera electricista ante la privatización del sector energético” en *Congreso Nacional de Estudios del Trabajo 2019, de la ASET*, Buenos Aires.
- (2019b). “Respuesta sindical ante la privatización del sector energético en México. El caso del SME y la clase obrera electricista”, en *XXXII Congreso internacional ALAS Perú 2019, Hacia un nuevo horizonte de sentido histórico de una civilización de vida*, Lima.
- Huerta, O. (2011). "Transformaciones en las subjetividades de los trabajadores: casos de empresas colombianas recuperadas", en *Universitas Psychologica*, Número 2, pp. 581-594.
- Ibáñez, T. (1988). *Ideologías de la vida cotidiana*, Sendai, Barcelona.
- Jahoda, M. (1987) *Empleo y desempleo: Un análisis socio-psicológico*, Morata, España, 1987.
- Jaua, E. (1997). “Del fordismo y a la flexibilidad laboral: Supuestos, crisis y realidad de la regulación social”, en *Economía Y Ciencias Sociales*, Número 2-3, pp. 1-47.
- Jodelet, D. (1984). “La representación social: fenómenos, concepto y teoría”, en Serge Moscovici, *Psicología social II. Psicología social y problemas sociales*, Paidós, Barcelona, pp. 469-494.
- Juravich, T. (2017). "Artifacts of workers' knowledge: Finding worker skill in the closing and restructuring of a furniture manufacturer", en *Ethnography*, Número 22, pp. 493-514.
- Kuri, A. (2006). “Innovación tecnológica y Sistemas Productivos locales (SPL)”, en *Economía UNAM*, Número 7, pp. 131-151.
- Ley Federal del Trabajo (última reforma 2019).

- Lindón, A. (2008). “El imaginario suburbano: los sueños diurnos y la reproducción socioespacial de la ciudad”, en *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, Número 64-65, pp. 39-62.
- Lóyzaga, O. (2012). “Acerca del Contrato Colectivo”, en *Alegatos*, Número 81, pp. 409-434.
- Martínez, E. (2009). “Convertirse en ex obreros. La experiencia de los exfundidores de Monterrey”, en *Estudios sociológicos*, Numero 81, pp. 837-859.
- Martínez, F. (2009). “Luz y Fuerza quebrada por altos funcionarios”, en *La Jornada*.
- Marx, K. (1972). *Elementos Fundamentales para la Crítica de la Economía Política*, Volumen 2, Siglo XXI, Madrid.
- Melgoza, J. (2011). *Cultura política en la acción sindical del SME (1914-2009)*, Tesis de doctorado en ciencias antropológicas, UAM-I, México.
- Méndez, E. (2009). “Contradice informe de la Sener las razones para extinguir Luz y Fuerza”, en *La Jornada*.
- Méndez, L. Quiroz, J. (1992). “Respuesta Obrera y Acuerdos concertados”, en *El Cotidiano*, Número 49, pp. 95-101.
- (1994). *Modernización estatal y respuesta obrera: historia de una derrota*, UAM-A, México.
- (2009). “25 años de sindicalismo en México. Un balance pesimista”, en *El Cotidiano*, Número 156, pp. 149-168.
- (2010). *La continuidad corporativa en México. Sindicalismo, empresarios e izquierda*, Eón- UAM-A, México.
- Morales, H. (2019). “El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928” en *Derecho PUCP*, Número 82, pp. 257-277.
- Morales, M. Tello, A. Bautista, S. Carrillo A. (2016). “Caracterización del imaginario laboral de estudiantes de nuevo ingreso de la carrera de ciencias de la comunicación”, en *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, Número 13, pp. 69.92.

- Moscovici, S. (1979). *El psicoanálisis, su imagen y su público*, Huemul, Argentina.
- Nieto, R. (1998). “Lo imaginario como articulador de los órdenes laboral y urbano”, en *Alteridades*, Número. 15, pp. 121-129.
- Pedrol, X. (2003). *La filosofía política de Cornelius Castoriadis*, tesis para optar por el grado de doctor en derecho, Universidad de Barcelona, Barcelona.
- Peláez, G. (2011). “Los electricistas derrotan en 1999 la iniciativa de Zedillo”, en *Unión*, Número 547, pp. 1-11.
- Pérez, L. (2016). “Cornelius Castoriadis y las significaciones imaginarias sociales”, en Luis Pérez, Gustavo Enríquez (coords.), *Imaginarios sociales y representaciones sociales. Teorías sobre el saber cotidiano*, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México, pp. s/n.
- Philip, M (2006). “Memoria y poder: El rescate de un problema clásico. Una mirada desde la historia política”, en *Cuadernos de historia. Serie Economía y Sociedad*, Número 8, Área de Historia del CIFYH-UNC, México, pp. 89-104.
- Pintos, J. (2005). Comunicación, construcción de la realidad e imaginarios sociales, en *Utopía y Praxis Latinoamericana*, Número 29, pp. 37-65.
- Puig, C. (2003). ¿Qué es, en realidad, el contrato colectivo de trabajo?, en Patricia Kurczyn, Carlos Puig (Coord.), *Estudios Jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, PP. 673-714.
- Quiroz, J. (2002). “Una huelga, un divorcio y un funeral”, en *El Cotidiano*, Número 114, pp. 31-42.
- (2010). “Taylorismo, fordismo y administración científica en la industria automotriz”, en *Gestión y estrategia*, Número 38, pp. 75-87.
- (2014). *Composición de clase, acción obrera y reestructuración empresarial en la industria automotriz 1969-1983*, UAM Azcapotzalco, México.
- Quiroz, J. Méndez, L. (1991). “Corporativismo, modernidad y autonomía obrera en México”, en *Sociológica*, Número 15, pp. 159-188.

- Ramírez, J. (2007). "Durkheim y las representaciones colectivas", en Tania Rodríguez, María de Lourdes García Curiel (coords.), *Representaciones Sociales. Teoría e investigación*, Universidad de Guadalajara, México, pp. 17-50.
- Reynoso, C. (2006). "Evolución de los contratos de protección frente al empleo y el desempleo en el marco de la globalización", en Inés González (Coord.), *Auge y perspectivas de los contratos de protección ¿corrupción sindical o mal necesario?*, Friedrich Ebert Stiftung, México, pp. 27-34.
- Rivas, L. Vargas, B. Chávez, A. (2013). "Organizational Efficiency in Electric Mexican Enterprise: Luz y Fuerza del Centro (LyFC) as Reason for Extinction", en *iBusiness*, Número 5, pp. 147-153.
- Rodríguez, J. (2010). "Identidad, transformación y retórica patrimonial en una ciudad minera del desierto de Atacama, Chile", en *Destacados*, Número 33, pp. 151-166.
- Rodríguez, T. (2003). "El debate de las representaciones sociales en la psicología social", en *Relaciones*, Número 93, México, pp. 53-80.
- Rodríguez, T. (2005). "La ambivalencia del concepto trabajo en las sociedades postfordistas" en *Salud de los Trabajadores*, Número 1, Venezuela, pp. 45-49.
- Rodríguez, V. (1999). "Impacto de la reforma económica sobre las inversiones de la industria eléctrica en México: el regreso del capital privado como palanca de desarrollo", en *Series Reformas Económicas* 18, CEPAL.
- Rogozinski, J. (1993). *La privatización de las empresas paraestatales. Una visión de la modernización de México*, FCE, México.
- Rojas, Daniel (2013). "Alcances y limitaciones de la ciudadanía laboral en México. Estudio de Caso: extrabajadores electricistas de Luz y Fuerza del Centro", Tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias Sociales, El Colegio de México, México.
- Romero, J. (2010). *Necaxa Cuna de la industria eléctrica*, Fundación Necaxa, México.
- Sacristán E. (2006). "Las privatizaciones en México", en *Economía*, Número 9, UNAM, pp. 54-64.
- Sánchez, J. (2010). *La privatización en México como retracción estatal*, IAPEM, México.

- Sánchez, S. Melgoza, J. (2016). "Reestructuración en las maquiladoras de Ciudad Juárez y respuesta obrera (2008-2015)" en *El Cotidiano*, Número 200, pp. 99-110.
- SME RADIO. (11 de octubre de 2014). *SME Entrevista Martín Esparza 5años de Resistencia*. <https://www.youtube.com/watch?v=TNWcIIOdx7Q>
- (29 de noviembre de 2014). *SME 100 Años Entrevista Martín Esparza Flores*. <https://www.youtube.com/watch?v=d-VVCX0hReA>
- (11 de diciembre de 2014). *SME Conferencia de prensa rumbo a los 100 años del SME*. <https://www.youtube.com/watch?v=Tjp1P6G3NQE>
- (14 de diciembre de 2014). *SME Mitin Conmemorativo 100años Martín Esparza*. <https://www.youtube.com/watch?v=F71XfPciNio>
- (17 d diciembre de 2014). *SME 100años Martín Esparza y Asamblea General Ordinaria*. <https://www.youtube.com/watch?v=i2nGUVUHUyk>
- (1° de mayo de 2015). *SME NCT Mitin Central primero de mayo 2015 Martin Esparza* <https://www.youtube.com/watch?v=rPV0mDloRLU>
- (14 de diciembre de 2015). *SME 101 aniversario Necaxa Marcha y mitin*. <https://www.youtube.com/watch?v=hdohjQicnFs>
- (14 de diciembre de 2015). *SME 101 ANIVERSARIO Informe del C Martín Esparza 14dic15*. <https://www.youtube.com/watch?v=Ld-nNxSJ08o>
- (28 de enero de 2016). *SME No Somos Empresarios Seguimos avanzando MEF*. <https://www.youtube.com/watch?v=mmdr5o33684>
- (1° de mayo de 2016). *SME NCT Martín Esparza Marcha Mitin del Primero de Mayo*. <https://www.youtube.com/watch?v=QOq-YkXdoIM>
- (18 de octubre de 2016). *LFC Martín Esparza Asamblea General 18oct16*. https://www.youtube.com/watch?v=nXXYjC_O4U0
- (14 de diciembre de 2016). *SME Asamblea General Ordinaria de Informe y Aniversario 102*. <https://www.youtube.com/watch?v=M1m2KjD-POM>

- (1° de mayo de 2017). *SME NCT Primero de mayo de Combate Contra la Dictadura Neoliberal*. <https://www.youtube.com/watch?v=sN4-pD4oMFQ>
- (14 de julio de 2017). *SME Asamblea General Ordinaria de Informes Martín Esparza Flores*. https://www.youtube.com/watch?v=T8kpn_qwNXk
- (11 de octubre de 2017). *SME Asamblea General Extraordinaria 11oct17*. <https://www.youtube.com/watch?v=u6Ba0IA6TP0>
- (14 de diciembre de 2017). *SME Martín Esparza Asamblea General Ordinaria de Informe y Aniversario 14dic17*. <https://www.youtube.com/watch?v=HjsotOdzrr4>
- (14 de julio de 2018). *SME Mitin conmemoración del Día del Trabajo 1may18*. <https://www.youtube.com/watch?v=rv-tQAXiCOo>
- (25 de abril de 2018). *SME Asamblea General Extraordinaria de consulta sobre el 1° de Mayo*. <https://www.youtube.com/watch?v=p4SJ8uZ2jG4>
- Stecher, A. (2010). “El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo. Discusiones desde América Latina”, en *Universitas Psychologica*, Número 1, pp. 93-107.
- Taylor, Ch. (2006). *Imaginario sociales modernos*, Paidós, Barcelona.
- Tittoni, J. (2009). "O trabalho no contexto da acumulação flexível e a produção de subjetividade", en *Psicologia em Revista*, Número 2, pp. 166-183.
- Torres, J. (2011). “La resistencia política en México: sindicalismo, movimientos sociales y convergencia”, en *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad*, Número 50, pp. 201-233.
- Trejo, R. (1990). *Crónica del sindicalismo en México (19776-1988)*, Siglo XXI, México.
- Van Dijk, T. (1997). “Historias y Racismo”, en Dennis Mumby (comp.), *Narrativa y control social*, Amorrortu, Argentina, pp. 161-190.
- (1999). “El análisis crítico del discurso”, en *Anthropos* (Barcelona), Número 186, pp. 23-36.

- Vázquez, L. (1996). "El trabajo en la construcción de la identidad. Los desfibradores de Yucatán", en *Estudios Sociológicos*, Número 42, pp. 775-797.
- Velázquez, V. (2011). "Competencia y cooperación en la formación de un sistema productivo local: la organización industrial del calzado en León, Guanajuato", en *Economía sociedad y territorio*, Número 37, pp. 609-644.
- Vergara, A. (2001). "Horizontes del imaginario. Hacia un reencuentro con sus tradiciones investigativas", en Abilio Vergara (coord.) *Imaginario: horizontes plurales*, INAH-ENAH, México, pp. 11-84.
- (2001). *Imaginario: Horizontes plurales*, BUAP-CONACULTA-INAH, México.
- (2015). *Horizontes Teóricos de lo imaginario. Mentalidades, representaciones sociales, imaginarios, simbolismo, ideología y estética*, Navarra, México.
- Yücesan-Özdemir, G. (2003) "Hidden forms of resistance among Turkish workers: Hegemonic incorporation or building blocks for working class struggle?", en *Capital & Class*, Número 3, pp. 31-59.
- Zapata, F. (1999). "Condiciones de vida y conciencia obrera de las trabajadoras de la Volkswagen de México", en Victoria Novelo (Comp.) *Historia y cultura obrera*, CIESAS, México, pp. 180-220.