

Lógica cultural de prácticas obreras al margen de las reglas. Compensaciones ocultas y pillaje en dos grupos de sindicalistas mexicanos*

LUIS REYGADAS**
MANUEL ADRIÁN HERNÁNDEZ***

*Este artículo analiza un conjunto de prácticas obreras que rompen, evaden o se saltan diversas normas en los sindicatos y en las empresas, y de las cuales los trabajadores obtienen algún beneficio. Se trata de un amplio abanico de comportamientos de distinto signo, con diferentes orígenes, orientaciones y propósitos. Este trabajo contribuye a caracterizar estas actividades y trata de descubrir sus lógicas culturales subyacentes, tomando como punto de partida las narraciones, explicaciones y justificaciones que hacen los propios trabajadores. Se revisan algunos ejemplos previamente documentados, y se examinan dos casos con información de campo: una planta maquiladora de Ciudad Juárez, Chihuahua y una subestación de la Comisión Federal de Electricidad en el Estado de México. **Palabras clave:** resistencia cotidiana, sindicatos, prácticas ilegales, cultura obrera, corporativismo, corrupción, México, maquiladora.*

Las acciones ilegales de los trabajadores: entre la economía moral y la corrupción

Este artículo tiene como objeto de reflexión un conjunto de prácticas obreras que rompen, evaden o se saltan diversas normas y reglas en los sindicatos y en las empresas, y de las cuales los trabajadores obtienen algún beneficio. Presentes en los más variados contextos, estos comportamientos representan un interesante escenario para el estudio de la cultura laboral porque expresan distintas formas de entender el trabajo, las empresas y las nociones de legalidad y legitimidad que ahí se construyen. Las prácticas de tal naturaleza son muy diversas, ya que incluyen acciones individuales (por ejemplo, descompostura de máquinas), o colectivas (inasistencias coordinadas); también pueden ser accio-

nes ligadas a alguna forma de protesta (trabajo a desgano), o simplemente buscar obtener determinada ganancia (venta no autorizada de mercancías en espacios de trabajo); de igual modo, pueden implicar cierto tipo de tolerancia por parte de las empresas (abuso en la petición de horas extras) o, por el contrario, hacerse de forma oculta (robo hormiga de herramientas y materiales). Puede tratarse de actos nítidos de corrupción, como es el caso del fraude con recursos de los sindicatos, pero también incluir conductas que son más ambiguas desde el punto de vista ético, como el aprovechamiento de un puesto sindical para apoyar a un familiar a conseguir empleo. Esta enorme diversidad indica que estamos frente a un amplio abanico de prácticas y comportamientos de distinto signo, con orígenes, motivaciones, orientaciones y propósitos diversos, pero

* Artículo recibido el 04/11/02 y aceptado el 16/12/02.

** Profesor del Departamento de Antropología de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Avenida San Rafael Atlixco núm. 186, colonia Vicentina, Iztapalapa, 09340, México, D.F. Correo electrónico: irrg@xanum.uam.mx

*** Antropólogo, egresado del Departamento de Antropología de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

que tienen en común el hecho de que se apartan de las reglas establecidas en las empresas y organizaciones sindicales. En este trabajo queremos contribuir a caracterizar estas actividades y, sobre todo, tratar de descubrir las lógicas culturales que las subyacen, tomando como punto de partida las narraciones, explicaciones y justificaciones que hacen los propios trabajadores en torno a sus acciones, lo mismo que las categorías verbales que ellos utilizan para designarlas. Además de revisar algunos ejemplos previamente documentados, analizamos dos casos de los que tenemos información directa: por un lado, una planta maquiladora de Ciudad Juárez, Chihuahua, cuyo sindicato pertenece a la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y, por el otro, una subestación de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) en el Estado de México,¹ cuyos trabajadores son miembros del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), que a su vez también pertenece a la CTM.²

Como puede verse, en este artículo se hace una revisión específica de dos grupos sindicales muy distintos, con diferencias importantes en cuanto a historias, estrategias de acción y ubicación geográfica. En la maquiladora, se trata de un grupo de trabajadoras y trabajadores en la frontera norte, con una trayectoria industrial y gremial muy breve, pertenecientes a un sindicato débil que se encuentra en franca desventaja frente a la empresa, lo que se refleja en la precariedad de sus salarios y de sus condiciones de trabajo. En contraste, los trabajadores de la subestación eléctrica se encuentran en el centro del país, tienen una experiencia industrial y gremial de varias décadas, forman parte de un sindicato poderoso, tienen salarios y condiciones de trabajo muy favorables para el contexto mexicano y cuentan con muchas armas en la negociación con la empresa. Pese a esas diferencias, ambos casos pueden ser comparados a partir de los factores culturales que inciden y justifican las transgresiones obreras a las reglas.

Las acciones obreras que violan las reglas o escapan a ellas han sido ampliamente documentadas por diversos estudiosos del sindicalismo y de las relaciones laborales en México (Peña, 1983; Zapata, 1990; Sánchez, 1998; Gatica, 2001). Se han discutido mucho las maneras en que estos comportamientos se inscriben en el entorno político sindical del siglo xx mexicano, en particular en su relación con la persistencia del corpora-

tivismo y el autoritarismo en las dinámicas laborales, con la democracia aparente en las organizaciones gremiales y con la corrupción abierta o implícita en empresas y sindicatos. Marco Antonio Leyva también ha vinculado este fenómeno con la cultura clientelar y plantea el interesante concepto de consenso cómplice, que ayuda a entender el involucramiento de los trabajadores en las redes del clientelismo (Leyva, 1995).

En otros países también se han estudiado prácticas desarrolladas por los trabajadores y otros sectores populares al margen de la ley, como lo muestran los análisis de E. P. Thompson y Eric Hobsbawm sobre los obreros ingleses (Thompson, 1984; Hobsbawm, 1979), los de James Scott sobre los guiones ocultos y la resistencia cotidiana de los campesinos (Scott, 1990) y los de Robin Cohen sobre los trabajadores africanos (Cohen, 2001). Todas estas investigaciones corresponden a historias, culturas y contextos muy diferentes a los de los trabajadores mexicanos, pero su revisión puede ser útil para comprender la diversidad de las prácticas obreras independientemente de las reglas y de las interpretaciones que se ha hecho de ellas.

A grandes rasgos, podemos identificar tres grandes vertientes de interpretación de la naturaleza de las transgresiones que hacen los trabajadores a las reglas. La primera es la que las asocia con la corrupción y el control que ejercen los sindicatos y las empresas hacia los trabajadores, sobre la base de políticas clientelares y patrimonialistas. La segunda se interesa en destacar que en estas conductas se pueden identificar expresiones de la resistencia y la lucha de los trabajadores contra sus patronos. Por último, una tercera explicación concibe estas costumbres en relación con estrategias individuales de obtención de ventajas y beneficios. Analizaremos brevemente cada una de estas tres orientaciones analíticas y añadiremos, como hipótesis, otra complementaria, que atiende al contenido de género de algunas de estas prácticas.

La tesis de la corrupción y el control

Una manera de explicar las prácticas ilegales de los trabajadores es la de considerarlas asociadas con la corrupción y los mecanismos tradicionales de dominación en el medio industrial mexicano. Podría vérselos como un resabio patrimonialista, premoderno, opuesto

¹ En ambos, la información fue recabada mediante observación y entrevistas en profundidad. El trabajo de campo en la maquiladora Tauro fue realizado por Luis Reygadas, en diversas temporadas durante 1992 y 1993, mientras que Manuel Adrián Hernández realizó dos temporadas de trabajo de campo en la subestación de CFE en los años 2000 y 2001.

² A la muerte de Fidel Velázquez, líder histórico de la Confederación de Trabajadores de México, el puesto de secretario general de esta organización pasó a ser ocupado por Leonardo Rodríguez Alcaine, secretario general del SUTERM.

al funcionamiento racional y legal de la industria contemporánea. Para Roger Bartra, la cultura proletaria de la imprevisión y el desorden ya no se encuentra en los países desarrollados, pero sí en países periféricos como México, donde los obreros son evasivos y se fugan de una realidad dolorosa, de modo que la pereza y la abulia que llevan a evitar el trabajo serían una huida sin sentido, que contribuye al caos de la sociedad industrial (Bartra, 1987: 174).

La tesis de la corrupción como elemento central del sindicalismo oficial o charro en México está ampliamente difundida, tanto entre la población en general como entre los estudiosos de las relaciones laborales. Se considera que la corrupción permite a los líderes consolidar su poder y obtener una clientela política de apoyo. En un análisis comparativo entre el sindicalismo oficial y el sindicalismo corporativo, Francisco Zapata contrapone la "moral charra" del primero con la "moral democrática", del segundo (Zapata, 1990). La primera estaría caracterizada por la imposición de líderes, la ausencia de participación democrática de los trabajadores, la tolerancia del liderazgo sindical a diversas violaciones de la legislación laboral y la formación de una cúpula sindical que obtendría, de manera ilegal, diversos beneficios económicos.

Para la situación específica de las empresas maquiladoras, Sergio Sánchez encontró en la ciudad de Chihuahua numerosos usos ilegales y corruptos de los dirigentes sindicales, entre otros, la aceptación de regalos y sobornos por parte de las empresas, utilización de cuotas sindicales para beneficio personal, reparto de los recursos sindicales entre sus allegados, tráfico con casas del Infonavit y organización de fiestas, viajes y comidas con dinero de los sindicatos (Sánchez, 1998). Estas prácticas ilegales, destaca, van de la mano de mecanismos de control y centralización del poder en los sindicatos, de modo tal que presenta la corrupción de los líderes, la falta de democracia en los sindicatos y el control laboral que ejercen las empresas maquiladoras como fenómenos concomitantes:

...la antidemocracia y la corrupción en los sindicatos campean en este contexto industrial, en el cual domina el capital ampliamente y en el cual ha alcanzado cierta presencia el sindicalismo de la CTM. Una y otra parecerían binomios insolubles con el fin de controlar a las bases

obreras. B) Esa antidemocracia y esa corrupción en los sindicatos analizados, y en este contexto industrial, son parte de una cultura de esta nueva clase obrera que se asienta sobre dos elementos: por un lado, en la creación de clientelas por parte de las y los dirigentes sindicales entre sectores de las bases obreras, por medio de mecanismos diversos, entre los que hay que destacar la corrupción de esas y esos dirigentes del sindicato y con prestaciones diversas. Por otro lado, en la implementación de mecanismos represivos por parte de la cúpula de la FTCH-CTM dirigidos tanto a las bases obreras como a algunas y algunos dirigentes que ya no responden a las exigencias de control y sometimiento (Sánchez, 1998: 14-15).

En síntesis, la tesis de la corrupción permite identificar un aspecto de las prácticas fuera de la ley en el medio industrial mexicano, aquel que se refiere a la capacidad de los dirigentes para fortalecerse y enriquecerse a costa de sus agremiados. De acuerdo con este enfoque, los trabajadores serían víctimas o, en el mejor de los casos, clientes subordinados de las costumbres ilícitas de sus dirigentes y, muchas veces de las empresas que las toleran o fomentan. Sin negar la existencia de estas situaciones, es conveniente revisar también interpretaciones adicionales que abordan otro tipo de usos fuera de las reglas, en las que los trabajadores desempeñan un papel más activo.

La tesis de la resistencia

Mientras que el postulado anterior critica acremente las prácticas ilegales en los sindicatos por sus características de corrupción y dominación, otros autores se interesan por otro tipo de acciones fuera de las reglas diferentes, pero que tendrían un sentido diametralmente opuesto, es decir, serían expresión de la resistencia de los obreros y no su subordinación, además de que conllevarían una connotación justiciera o redistributiva.

En un famoso ensayo sobre los motines de subsistencia que realizaban los campesinos y trabajadores ingleses durante el siglo XVIII, E. P. Thompson proporciona importantes claves analíticas para el estudio de prácticas de esta naturaleza (Thompson, 1984).³ Durante dichos motines, que por lo general se presen-

³ Además de los trabajos de Thompson, hay en la investigación histórica numerosos aportes para el estudio de la resistencia obrera mediante prácticas al margen de las normas patronales. Entre ellos, queremos destacar el texto de Eric Hobsbawm sobre los destructores de máquinas en Inglaterra (Hobsbawm, 1979) y el de Alain Cottureau sobre los obreros parisinos hacia 1870, en el que, a través de la narración de un antiguo capataz, descubre la resistencia cotidiana de trabajadores muy calificados conocidos como "sublimos", misma que se expresa en las burlas, la aparente pereza, el consumo de alcohol y las costumbres familiares (Cottureau, 1980).

taban en épocas de escasez y precios altos, los trabajadores confiscaban el grano, la harina o el pan y obligaban a los agricultores, molineros, panaderos y comerciantes a venderlos a un precio accesible a la población de bajos recursos, o bien lo vendían por su cuenta y devolvían a los propietarios el dinero obtenido de la venta. Mientras que la mayoría de los historiadores tradicionales explicaban los motines como meras reacciones instintivas frente al hambre y la escasez, Thompson sugiere que esto tenía sus raíces en antiguas tradiciones y ordenanzas, y estaban orientadas por una lógica cultural.

El mismo autor señala que en estas acciones de masas se pueden encontrar nociones de legitimación y que los hombres y las mujeres que las realizaban creían estar defendiendo derechos o costumbres tradicionales y, casi siempre, estaban apoyados por el amplio consenso de la comunidad.⁴ Muchas veces también les acompañaba una cierta tolerancia por parte de las autoridades.⁵ Los motines estaban guiados por una *economía moral de los pobres*:

...operaban dentro de un consenso popular en cuanto a qué prácticas eran legítimas y cuáles eran ilegítimas en la comercialización, en la elaboración de pan, etc. Esto estaba a su vez basado en una idea tradicional de las normas y obligaciones sociales, de las funciones económicas propias de los distintos sectores dentro de la comunidad que, tomadas en conjunto, puede decirse que constituían la "economía 'moral' de los pobres". Un atropello a estos supuestos morales, tanto como la privación en sí, constituía la ocasión habitual para la acción directa (Thompson: 1984: 65-66).⁶

De inmediato hay que precisar que las acciones de los obreros mexicanos que aquí describiremos tienen profundas diferencias con respecto a los motines expuestos por Thompson, porque no se trata de protestas de masas, sino de acciones individuales o de pequeños grupos y, lejos de responder a situaciones de emergencia o escasez extrema, son prácticas consuetudinarias que buscan conseguir beneficios personales. ¿Cuál es, entonces, la noción que retomamos de Thompson? En especial la idea de que estas acciones están mediadas culturalmente, orientadas por presupuestos de lo que es legítimo y de lo que no lo es y, aunque se colocan fuera de la ley, se apoyan en percepciones populares acerca de los derechos y atribuciones de los trabajadores y de los dirigentes sindicales. En este sentido también recuperamos las aportaciones de Gijs van Oenen en torno a los *órdenes legales informales*. Este autor holandés indica que un orden de esta naturaleza que es exitoso:

...es a la vez autorregulado y autorrestringido. La autorregulación significa que este orden no depende en principio de reglas y leyes formales, ni de su cumplimiento. La práctica desarrolla sus normas propias y sus mecanismos de cumplimiento. La autorrestricción implica que la conducta controversial y a veces ilegal que es característica de las prácticas no reglamentadas es al menos "contenida" por la práctica (Van Oenen, 2001: 6).⁷

Por su parte, James Scott propone el concepto de *guiones ocultos (hidden transcripts)* para explicar el sustrato cultural que alimenta múltiples y diversas acciones de resistencia subterránea de los campesinos,

⁴ Algo similar señala Hobsbawm con respecto a los bandidos que eran apoyados y admirados por los campesinos: "Lo esencial de los bandoleros sociales es que son campesinos fuera de la ley, a los que el señor y el Estado consideran criminales, pero que permanecen dentro de la sociedad campesina y son considerados por su gente como héroes, paladines, vengadores, luchadores por la justicia, a veces incluso líderes de la liberación, y en cualquier caso como personas a las que admirar, ayudar y apoyar" (Hobsbawm, 1976: 10).

⁵ Con respecto a los casos en los que las autoridades toleran determinados comportamientos ilegales de la población o prefieren aplicar la ley de manera laxa, véase Van Oenen (2001); este autor establece que algunas de estas prácticas no gobernadas o no reglamentadas (*unruly practices*) son criminales, pero que muchas otras no lo son e incluso pueden ser socialmente benéficas, en tanto que complementan la aplicación de la ley en lugar de subvertirla, de modo que, bajo ciertas condiciones, la aplicación laxa de la ley puede ser preferible a la aplicación forzosa y rígida de los ordenamientos legales (Van Oenen, 2001: 3-11). Sobre el concepto de *unruly practices* véase también Fraser (1989).

⁶ Thompson también anota que estas costumbres tenían su origen en un antiguo modelo paternalista, según el cual la comercialización debía ser, en lo posible, directa del agricultor al consumidor. Los agricultores habían de traer su cereal a granel al mercado local, no debían venderlo mientras estuviera en las mieses ni tampoco retenerlo con la esperanza de subir los precios. Los mercados tenían que estar controlados; no se podían hacer ventas antes de horas determinadas, los pobres deberían tener la oportunidad de comprar primero y sólo después lo podían hacer los comerciantes al por mayor. Los motines y la fijación de precios por la muchedumbre eran una reconstrucción selectiva del modelo paternalista, tomaban de él los elementos que más favorecían a los pobres: "La economía moral de la multitud rompió decisivamente con la de los paternalistas, puesto que la ética popular sancionaba la acción directa de la muchedumbre, mientras que los valores de orden que apuntalaban el modelo paternalista se oponían a ella categóricamente" (Thompson, 1984: 89).

⁷ Thompson también destaca la autorrestricción y autorregulación que se presentaban en muchos de los motines de subistencia: "Lo extraordinario en estas 'insurrecciones' es, en primer lugar, su disciplina (...) La acción central en este modelo



esclavos y otros sectores populares. Argumenta que cuando están frente a los poderosos pueden seguir un guión público de respeto y deferencia, pero en los espacios ocultos a la mirada vigilante de los dominantes tienen otro tipo de discursos y desarrollan comportamientos cotidianos de resistencia que, pese a ser de pequeña escala, adquieren relevancia por el gran número de veces que se repiten (Scott, 1990). Eric Hobs-

bawm también ha insistido en la eficacia que pueden tener ese tipo de conductas, por ejemplo la destrucción de máquinas y los motines (Hobsbawm, 1979: 33).

Para el caso de las maquiladoras asentadas en la frontera norte de México, Devon Peña documentó en Ciudad Juárez numerosos mecanismos de resistencia cotidiana. Bien sea ante la ausencia o debilidad de las organizaciones sindicales en la maquila, o para complementar la acción de las que tienen cierta fuerza, los trabajadores llevan a cabo una serie de tácticas que les permiten oponerse a las empresas, sobre todo frente a los agobiantes ritmos de trabajo en las líneas de ensamble. Estas tácticas incluyen la descompostura de máquinas, el ausentismo, las inasistencias coordinadas, el tortuguismo y muchas otras que buscan hacer menos intensiva la jornada de trabajo, atacar a la empresa o a algunos de sus gerentes o supervisores.⁸ En especial hace énfasis en que los operadores participaban en acciones de reducción de la producción, particularmente en aquellas maquiladoras en las que la línea iba a un ritmo muy acelerado y la supervisión era demasiado estrecha (Peña, 1983: 380 y 425-426). Mientras que diversos autores que sólo habían estudiado las acciones formales de protesta (huelgas, demandas ante los tribunales laborales, formación de sindicatos) habían concluido que las trabajadoras de maquiladoras estaban totalmente sometidas a la hegemonía patronal, el análisis de las prácticas fuera de las reglas le permitió a Peña identificar una gama de formas de protesta y resistencia que habían pasado desapercibidas.

Como ya dijimos, la tesis de la corrupción es insuficiente para tratar el fenómeno que nos interesa, pues, aun abarcando un número importante de prácticas—sobre todo las presentes en los grandes contextos sindicales—, deja de lado aquellas que no se realizan desde las posiciones de poder. Las explicaciones que hacen hincapié en la resistencia, al interesarse por las acciones emprendidas desde el estrato subordinado, son más útiles en este sentido, ya que brindan una mirada sugerente sobre la manera diaria de enfrentarse a un ordenamiento que no siempre es visto como totalmente legítimo. Sin embargo, una tercera vía para la interpretación puede arrojar luz sobre ciertos casos que no están ligados directamente con los mecanismos de dominación y resistencia.

no es el saqueo de graneros ni el robo de grano o harina, sino el acto de 'fijar el precio'. (...) Lo notable es la moderación, no el desorden" (Thompson, 1984: 105).

⁸ Esto nos recuerda el análisis de Eric Hobsbawm sobre el ludismo en Inglaterra, en donde muestra que las acciones de los destructores de máquinas no eran espontáneas o instintivas, ya que identificaban los puntos neurálgicos en los que podían atacar a los empresarios destruyendo máquinas cuando éstas eran valiosas y estropeando las materias primas o los productos terminados, según el tipo de daño que más pudiera afectarle a los patronos, con la finalidad de obtener de ellos concesiones respecto a salarios y otros asuntos (Hobsbawm, 1979: 19).

La tesis de las estrategias de maximización

Tanto la tesis de la corrupción como la de la resistencia hacen una lectura en clave política de las acciones obreras fuera de las reglas, bien sea porque refuerzan el control que ejercen las empresas y los líderes sindicales o porque expresan los anhelos redistributivos de los trabajadores. Pero las prácticas ilícitas de los trabajadores también pueden entenderse como estrategias de sobrevivencia, maximización de beneficios y disminución de desventajas, en un entorno de complicidad con la empresa y los sindicatos. En una investigación sobre el sindicato ferrocarrilero en México, Marco Antonio Leyva planteó el concepto de consenso cómplice para ilustrar la manera en que la corrupción puede ser uno de los elementos de la hegemonía, al vincular a los trabajadores con las direcciones sindicales y las empresas (Leyva, 1995: 165-178). Leyva estipula que la cultura clientelar de los obreros puede ser entendida dentro de una estrategia de conservación de beneficios alcanzados:

La cultura corporativa-clientelar-burocrática ferrocarrilera que opera en los procesos de trabajo, más que ser una cultura de resistencia a la dominación burguesa, evasiva de los estragos de la modernidad o nostalgia del obrero de la locomotora de vapor, es una astucia de sobrevivencia para mantener las cosas como están, mantener las conquistas logradas. Asimismo, tampoco puede decirse que es una imposición consciente de la empresa o del Estado como lo creen las fuerzas de oposición al conceptualizar el problema como: el gobierno primero corrompe y después domina (Leyva, 1995: 75).

Este investigador subraya que estas costumbres no son fruto de una imposición de la empresa o los líderes hacia los obreros, ni tampoco una creación autónoma de éstos, sino resultado de una relación, es decir, son una construcción compartida de los trabajadores, de la empresa y del sindicato. La difundida

frase “la empresa hace como que me paga, yo hago como que trabajo”, expresaría, según Leyva (1995: 75), esta complicidad y responsabilidad conjuntas.⁹

Otro ejemplo en el que pueden verse estrategias de maximización de beneficios en los comportamientos “ilícitos” fue encontrado por Israel Castellanos entre empleados de una delegación política del Distrito Federal, éstos aprovechan la estructura corporativa de la dependencia gubernamental para realizar el mínimo trabajo posible e, incluso, atender negocios propios fuera de la delegación durante su jornada laboral (Castellanos, 2001). En este caso es interesante que las mismas personas que en su trabajo asalariado manifiestan desinterés, abulia y apatía son, en cambio, diligentes y empeñosos en sus negocios particulares, por lo que concluye que el desgano en el empleo no corresponde a un rasgo de la personalidad sino más bien a una estrategia para sacar provecho de un trabajo de planta en el que los riesgos de despido son mínimos, por la protección clientelar que ofrece el sindicato a sus agremiados. En una tesis similar, R. Gordon halló que el trabajo a ritmo lento entre los obreros de una mina de Namibia no era atribuible a la pereza sino que formaba parte de una fórmula para evitar la fatiga y proteger a los operadores más lentos.¹⁰

La presencia de estrategias de sobrevivencia y maximización de beneficios, que dan lugar a múltiples prácticas ilícitas no es exclusiva de los sindicatos oficiales o “charros”, sino que también se presenta en organizaciones democráticas o independientes. En una sugerente investigación sobre el SITUAM (Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana), Ignacio Gatica identificó que entre muchos afiliados y dirigentes de esta organización se presenta una cultura que define como *pragmático utilitaria*, que acompaña muchos hábitos laborales irresponsables e incluso venta de firmas de trabajadores con antigüedad que resultan indispensables para el ingreso de nuevos trabajadores (Gatica, 2001).

⁹ Leyva también propone que en el caso de los ferrocarrileros la corrupción se vincula con el alcoholismo, la drogadicción y el ausentismo, que han tenido consecuencias funestas sobre la productividad, además de que en muchos casos han contribuido a incrementar el número de accidentes en los ferrocarriles; describe asimismo incontables casos de robos y fraudes, cometidos tanto por los trabajadores como por los líderes sindicales y la empresa (Leyva, 1995: 75 y ss.).

¹⁰ “Los supervisores blancos atribuyen a la ‘pereza’ las restricciones obreras de la cuota y señalan que es un comportamiento ilógico desde el punto de vista de la remuneración en metálico, ya que afecta a las bonificaciones de los trabajadores que trabajan bajo tierra. Por lo tanto se deduce que la pereza es algo inherente a estos trabajadores. No obstante, desde la perspectiva de éstos, las restricciones de la cuota tienen su propia lógica ya que les permiten evitar la fatiga y trabajar a un ritmo cómodo, con lo que obtienen un cierto grado de control sobre sus propios objetivos en el trabajo. (...) Estas restricciones no sólo evitan una competición en el lugar de trabajo que podría perturbar las relaciones interpersonales establecidas, sino que además protegen a los hermanos más lentos al aliviar la presión de los blancos, ya que se cree que si un obrero trabaja más duro, el hombre blanco esperará de los otros trabajadores que pongan el mismo esfuerzo en sus tareas” (Gordon, 1977, cit. en Cohen, 2001: 121).

La perspectiva de género

A estas tres líneas clásicas de interpretación, podemos agregar una que ponga atención a las relaciones de género. Como veremos más adelante, muchas de las prácticas ilegales de los trabajadores y dirigentes sindicales pueden ser entendidas también como expresión de ideologías y relaciones de género. Tal sería el caso de los y las líderes sindicales y supervisores que aprovechan su posición de poder para hostigar sexualmente a las trabajadoras o intercambiar beneficios y prestaciones por favores sexuales. También se observa esto cuando algunas acciones ilegales de los obreros se asocian a expresiones de valentía o masculinidad. Por último, es igualmente útil la perspectiva de género para comprender medidas de resistencia a las que recurren las trabajadoras en contra de diversas formas de discriminación. Si bien durante los últimos lustros se han producido numerosas investigaciones sobre el tema del género y el trabajo, hasta la fecha se ha avanzado poco en el estudio específico de las prácticas ilegales de los y las trabajadoras desde la óptica del género. Planteamos, como hipótesis, que es un aspecto relevante que complementa las tres tesis antes expuestas.

De la revisión de estas cuatro líneas de interpretación se puede deducir que las prácticas fuera de las reglas que realizan los trabajadores no son unívocas, las hay de diversos tipos que van desde la corrupción simple y llana, tolerada y fomentada por un sistema político corporativo clientelar, hasta la resistencia obrera frente al autoritarismo y las deficientes condiciones de trabajo, pasando por estrategias individuales o colectivas para sacar los máximos beneficios del trabajo asalariado y por expresiones de masculinidad, hostigamiento sexual y resistencia femenina. Para profundizar en lo anterior, a continuación describiremos ciertos comportamientos fuera de las reglas que practican dos grupos obreros en México para mostrar tanto su diversidad como las lógicas culturales que los impregnan.

“Donde quiera ha de meter la cola el diablo”: corrupción y compensaciones ocultas en la maquiladora Tauro

La maquiladora Tauro¹¹ se localiza en Ciudad Juárez, Chihuahua, en la frontera norte de México. En ella han llegado a trabajar más de 3,000 personas y en la época en que se recabó la información lo hacían un poco más de 2,000, de las cuales 1,700 eran trabajadores



¹¹ “Tauro” es el seudónimo que hemos elegido para designar esta maquiladora.

operativos. Producía más de 1,000 televisores en cada día laborable. Tauro forma parte de un importante consorcio norteamericano del ramo de la electrónica. En su historia productiva hay dos grandes etapas. La primera arrancó en 1985, cuando comenzó sus operaciones; durante ella se dedicó sólo al ensamble de gabinetes de madera para televisor y, aunque dependía de una empresa electrónica, desarrollaba procesos propios de la gran industria de la madera. Así continuó hasta 1990. La segunda fase va de 1991 en adelante; en ella, amplió sus operaciones; a la gran área de ensamble de gabinetes se sumaron otras que permiten el armado final del producto, de modo tal que ahora se ensamblan televisores completos. Para lograr este objetivo, la empresa comenzó a reorganizarse desde 1989 y en marzo de 1992 se produjo el primer televisor de 27 pulgadas ensamblado en la planta.

En algunos sentidos, Tauro es muy distinta a las primeras maquiladoras, que empleaban en forma prioritaria a mujeres, no tenían sindicato, se dedicaban sólo a ensamblar productos y pagaban el salario mínimo. Es una empresa que emplea a muchos varones y no se reduce al ensamble, ya que transforma la madera y produce artículos listos para salir al mercado, tiene sindicato y paga salarios un poco más altos que el promedio de la maquila de la ciudad. Pero también es diferente a las maquiladoras flexibles: se encuentra más orientada hacia la cantidad que hacia la calidad, utiliza procedimientos fordistas y tayloristas, la rotación de puestos es muy escasa y la disciplina jerárquica ocupa un lugar central.

En Tauro han resultado fallidos los intentos de lograr una relación armónica entre los trabajadores y la empresa. En cambio, la vida interna de esta maquiladora se ha visto afectada por la corrupción y por muchos otros actos fuera de las reglas. Se han presentado considerables casos de corrupción entre los dirigentes sindicales, en la empresa y entre los trabajadores, cuya frecuencia indica que son un componente importante de la cultura del trabajo de la planta. También se han registrado incontables casos de robo de material.

La historia de la corrupción arranca paralela a la organización sindical en Tauro. El primer secretario general del sindicato venía de una vieja maquiladora de la industria de la madera, en donde había ocupado

un cargo sindical. Disfrutaba ahí de varias prebendas, entre otras el manejo de los fondos de la caja de ahorros, los cuales usó para su beneficio personal. Al llegar a dirigir el sindicato de Tauro impuso ese estilo patrimonialista y corrupto que ha permanecido hasta la fecha.¹²

Siguiendo esta línea, J. R. M.,¹³ quien fungió como secretario general del sindicato de Tauro en el periodo 1989-1990, cometió varios actos ilícitos. Negaba préstamos a la mayoría de los trabajadores y, en cambio, se los proporcionaba a quienes eran sus amigos. También manejó de manera corrupta la distribución de las casas de Infonavit que obtenía el sindicato. En 1990 fue denunciado que pedía 4,000 pesos por asignar cada vivienda.¹⁴ Otra modalidad de traficar con las casas de Infonavit era ofrecérselas a las empleadas a cambio de favores sexuales, como lo comenta una obrera:

Yo quería conseguir una casa del Infonavit, en ese tiempo yo estaba embarazada y el del sindicato me dijo, yo pensé que jugando, que para poderme dar la casa me tenía que acostar con él. Pues yo pensé que estaba jugando y así jugando también le contesté que no, jugando, hablando como yo hablo. Y luego después ya no supe nada de la casa, sino que V. me dijo que ya mi casa ya había salido y que la habían vendido, que la habían vendido a un supervisor. Entonces V. me preguntó: "ps, ¿qué le hiciste?", "no, ps, nada"; "¿qué acaso no te preguntó si te querías acostar con él?", "pues sí, sí me dijo, pero yo creí que estaba jugando, yo estaba embarazada"; "no, pues no era juego, era en serio". A mí me dio mucho coraje, lo denuncié y entonces ya también cuando empezó todo mundo a protestar en contra de él, yo también, y a tirarlo.¹⁵

En septiembre de 1990 hubo un fuerte movimiento de protesta dentro del sindicato, porque J. R. M. había cometido un fraude con las cuotas sindicales por más de \$50,000.00. La gente comenzó a enojarse con él cuando hizo alarde del dinero que conseguía de manera corrupta. Es interesante observar que muchos trabajadores consideran más o menos "normal" que los dirigentes sindicales obtengan beneficios personales de su puesto, pero consideran abusivo que hagan ostentación de ello: "...la gente lo empezó a notar porque empezó a sacar una troca Bronco, pulseras de oro y medallas que no alcanza [a comprar] con lo que uno

¹² Entrevista a ex trabajador de Tauro realizada en Chihuahua, julio de 1993.

¹³ Hemos decidido emplear iniciales en lugar de los nombres de los trabajadores, para proteger su identidad.

¹⁴ Oficio del asesor jurídico de los trabajadores de Tauro inconformes con J. R. M., dirigido al secretario general de la CTM de Ciudad Juárez, noviembre de 1990. Todas las cantidades expresadas aquí se convirtieron a nuevos pesos. Un nuevo peso equivale a mil viejos pesos. En la época en que se hizo la investigación, se estaba dando la transición de los viejos a los nuevos pesos.

¹⁵ Entrevista con ex trabajadora de Tauro, agosto de 1992.

gana allí”, “J. R. M. cambió su forma de vestir de cholo a ‘chero’ [ranchero] con botas y camioneta bronco; se llevaba gente a comer, a beber, era un despilfarro de dinero”.¹⁶

El Comité Ejecutivo que desplazó a J. R. M., pese a tener una ideología democrática y estar vinculado a grupos de la izquierda cristiana, también cometió varios actos indebidos. En primer lugar, en la fiesta de navidad de 1991, algunos funcionarios sindicales se quedaron con una parte de la cerveza y de los regalos. Un segundo caso se presentó cuando se obtuvieron casas de Infonavit y se las distribuyeron entre miembros del comité y trabajadores cercanos a ellos, en vez de rifarlas entre los trabajadores. También hubo malos manejos del dinero de las becas para los hijos de trabajadores. La gota que derramó el vaso fue cuando se reunieron \$38,000.00 de cuotas extraordinarias destinadas a la construcción de un nuevo local para la CTM y algunos miembros del Comité Ejecutivo decidieron tomar para ellos la mitad de esa cantidad. Fueron descubiertos y despedidos, con lo que abortó un intento de democracia sindical en Tauro.

Los dirigentes del sindicato que estuvieron involucrados en estos acontecimientos no niegan su responsabilidad, pero de algún modo la justifican. El secretario general señaló varias atenuantes, entre otras, que en esa época la empresa le había negado un préstamo, que el dirigente de la CTM no le cumplió la promesa de darle unas casas de Infonavit para los trabajadores que representaba, que Tauro había dado una cooperación mayor que otros sindicatos:

Donde quiera ha de meter la cola el diablo (...) La CTM nos pidió una cuota de cinco pesos por trabajador a la semana para arreglar el salón de la CTM. Teníamos una mala relación con P. (el dirigente de la CTM en Ciudad Juárez). Al final se juntaron \$38,000.00. Yo le había pedido a la empresa un préstamo de 4,000 dólares para comprar una camioneta, pero no me lo quisieron dar. Junté al Comité (del sindicato) les dije que cómo era posible que le fuéramos a entregar los 38,000.00 a P., que dejáramos \$18,000.00 y nos tocaba de a tres mil por cabeza. Le entregamos a P. \$20,000.00, Tauro aportó más que las otras maquiladoras. Z. (dirigente estatal de la CTM) me dijo que qué buena aportación, que me iba a dar 30 casas de Infonavit.¹⁷

Llama la atención la frase “donde quiera ha de meter la cola el diablo”, utilizada por el secretario general que fue el principal artífice del fraude, ya que indica un reconocimiento de que fue una acción negativa, pero, al mismo tiempo, señala las circunstancias particulares que, a su juicio, explican su conducta. Otros trabajadores también justifican la conducta del Comité Ejecutivo en esa ocasión; una operadora señaló: “Ese Comité sí defendía a los trabajadores y no le convenía a los supervisores. Lo que hicieron (el fraude) no era motivo para que se fueran”.¹⁸ En cambio, otro de los participantes del timo expresó vergüenza por lo que sucedió y narró así los acontecimientos:

...por un dinero de la CTM, fue una cuota de veinte pesos para cada trabajador. En total eran treinta y ocho mil que se iban a ir con P. (dirigente de la CTM en Ciudad Juárez). De esos treinta y ocho, nos juntó F. (secretario general del sindicato de Tauro) a mí y a D. (otro miembro del Comité Ejecutivo) y nos dijo de ese dinero “¿se lo vamos a entregar todo a P.?”. Yo dije que sí, que la CTM estaba esperando una coyuntura para quitarnos. Fue un día antes de que a mí me corrieran. F. ya no tomaba en cuenta al Comité. Firmó el cheque sin darnos cuenta. Él ya había hecho trato con M. [la gerente de personal de Tauro] por cinco mil pesos. Dijo que había treinta y tres mil, que no se los iba a entregar todos a P., que le iba a entregar veinte o veintidós mil y que lo otro nos lo íbamos a repartir, por tanto que habíamos trabajado. D. dijo que no, duramos toda la tarde y... [hace una pausa, toma aire, se ve nervioso] al fin aceptamos. Se repartieron diez o doce mil, por partes iguales entre cinco, dos mil doscientos a cada uno, entre F., E., V., D. y yo. Nos mandaron llamar a la CTM, ahí nos dijeron de lo del dinero, que lo devolviéramos o lo iban a tomar de nuestra liquidación, se iban a ir sobre mí. Yo tenía coraje con todos, fui con P. y le devolví el dinero, tengo recibo.¹⁹

Entre los obreros de Tauro también se presentan conductas no reguladas, en ocasiones relacionadas con estrategias de subsistencia que buscan aprovechar la maquiladora para desarrollar algún tipo de pequeño negocio. Un caso famoso fue el de una señora que convirtió la maquiladora en un gran mercado: se las ingeniaba para vender de todo adentro de la planta, aunque estuviera prohibido. Es muy común que la

¹⁶ Entrevistas con el ex secretario del trabajo del sindicato de Tauro y con un ex trabajador de Tauro, ambas en septiembre de 1992.

¹⁷ Entrevista con ex secretario general del sindicato de Tauro.

¹⁸ Entrevista con ex trabajadora de Tauro, julio de 1992.

¹⁹ Entrevista con ex trabajador y ex funcionario del sindicato de Tauro, septiembre de 1992.

gente venda cosas en las fábricas, pero esta señora tenía un negocio bien montado, para ella la maquiladora era importante en tanto que le proveía de clientes:

Siempre me ha gustado la venta. Ahí en Tauro empecé a vender a los ocho días que entré. Vendía broches, dulces, chicles, chocolates, de todo. Todo mundo vende algo: que *tupperware*, que productos de belleza. Donde estoy ahora vendo dos o tres veces a la semana tamales. (...) Yo estaba muy a gusto en Tauro, sobre todo en las ventas: ¡llegaba a sacar hasta quinientos pesos por semana con todo y el sueldo! Me iba a El Paso [Texas], al centro, a traer camisetitas y zapatos, dos veces me pasé de mojada. También a los guardias y a los supervisores les vendía. (...) Sí, había oportunidad de platicar, de vender. (...) un día vendí cuarenta y cinco burritos, a la sorda. A veces vendía en el comedor, o en los baños.²⁰

Para poder realizar sus ventas, esta señora tenía que hacerse amiga de los guardias, de los supervisores y de los funcionarios sindicales: muchas veces tenía que dejarles parte de sus ganancias, pero valía la pena porque con su actividad comercial ganaba el doble de lo que obtenía como operadora. Es común que la persona que realiza un acto ilícito dentro de la planta comparta los beneficios con quienes le ayudan. Eso mismo ocurrió con un trabajador que se salía de la planta llevándose herramientas y materias primas, pero tenía que hacerle algunos regalos a su supervisor. Este ejemplo es muy curioso, porque este trabajador, sin perder su puesto de obrero en Tauro, formó un taller de carpintería valiéndose de las materias primas y los conocimientos adquiridos en la maquila:

Yo en una hora y media terminaba todo lo que tenía que hacer en Tauro y me salía. Tenía una transa con el que sacaba el *scrap* (desperdicio), lo llevaba a una ladrillera. A los cuatro meses yo ya conocía todo el movimiento. Me llevaba tornillos, tapas, madera, de todo. Los gringos no te dejan llevar nada. Yo llevaba una troca y sacaba muchas cosas. Empecé a hacer muebles con el estilo de trabajo de Tauro: cómodas, libreros, muebles para televisión. Me compré taladros para trabajar al estilo de Tauro. Estaba dos horas en la maquila y luego me iba a trabajar a la carpintería que tenía en mi casa. Eso sí, me tenía que reportar con mi supervisor, le hacía muebles para su casa, también para su jaina [novia]. Duré como un año haciendo eso. La raza decía que los muebles que yo hacía tenían un control de calidad más duro que el de Tauro.²¹

En este caso el trabajador expropió materiales de la empresa, utilizó en su provecho parte del tiempo de su jornada laboral y se apropió del conocimiento técnico que obtuvo en la maquila para montar su propio negocio. Más allá de lo anecdótico, ilustra cómo los trabajadores insertan su trabajo en la maquiladora dentro de redes grupales y estrategias de sobrevivencia, cómo asimilan la tecnología y las formas de trabajo y las emplean con otros fines. Otros trabajadores de Tauro también narraron casos de gente que se llevaba materiales a su casa. Para robarse objetos de la maquila los obreros llegan a hacer cosas realmente ingeniosas, como las siguientes:

Hay una anécdota que identifica la creatividad de la raza, te das cuenta de sus compensaciones ocultas. Había un cholo en la maquiladora, al que le gustó un pico, de esos que se usan en las obras, y se lo metió abajo del pantalón, en una pierna el palo y en otra el pico. Y así, caminando todo chueco y tieso llegó a la salida. El guardia le dijo: “¿que te pasó mi cholo?”, “es que me clavé un pico mi guardia”, “ah, que cholo tan pendejo”, y así se lo llevó, sin decir una mentira y en los ojos del guardia. Yo llevaba un termo y una mochila. A la hora del almuerzo le ofrecía al guardia. Un día me chingué [me robé] un multímetro y a la salida me dijo el guardia que abriera mi mochila. Ahí, enfrente del guardia, saqué el termo, saqué mi lonche, nos lo comimos, me llevé el multímetro y no se dio cuenta. Nos pusieron un detector de metales a la salida, ¿cuál era mi método para sacar cosas?, yo cruzaba el detector con mi navaja y desarmador a la vista, timbraba, yo lo dejaba del otro lado, como si nada, volvía a pasar y ya no timbraba. Pero esa herramienta la dejaba en mi casa y al día siguiente sacaba otra.²²

En el comentario anterior llama la atención el uso del término compensaciones ocultas para referirse a los robos de material. Al parecer fue acuñado por un sacerdote de Ciudad Juárez para denominar a los robos hormiga y a pequeños actos de sabotaje que realizan los trabajadores de las maquiladoras. Es un término que no sólo describe, sino que legitima y de algún modo justifica, estas acciones, en tanto que las califica como una compensación por algún agravio previo que sufrieron los obreros, una medida de autojusticia frente al mal trato o el bajo salario. Es muy común que la gente sustraiga cosas de la maquila, “todos se llevan algo”, comenta un ex trabajador que se metió a Tauro a realizar labor de organización entre los obreros:

²⁰ Entrevista con ex trabajadora y ex funcionaria sindical de Tauro, julio de 1992.

²¹ Entrevista con ex trabajador de Tauro, julio de 1993.

²² Entrevista con ex trabajador de Tauro, julio de 1993.

Lo que decía el Padre, que eran compensaciones ocultas, era socializar un poco lo que la maquiladora tenía. Es que la raza allá, teníamos reventa, estamos sacando hojas, estamos sacando tape, estamos sacando marcadores, estamos sacando un montón de material, teníamos una encuesta de todo lo que había de material, teníamos de todo. Lo que pasa es que tú te justificas totalmente, porque sientes que tú lo estás ganando, aunque lo hayas sacado no con el permiso expreso de que te hayan dicho “sí, llévate”. Aparte de que con eso la fábrica no va a quebrar, y eso es común, todos los trabajadores que trabajan en la maquiladora tienen algo de la maquiladora, ¿a poco no? O pregúntale a cualquier trabajador, “¿qué has sacado de la maquiladora?” y te va a decir que algo ha sacado, hojas, tape, es común, a cualquiera al azar agárralo y vas a ver que algo ha sacado.²³

Otra gama de acciones ignorando las reglas en Tauro consiste en pequeños sabotajes y trabajo a desgano, para hacer menos pesada la jornada de trabajo. Un ex trabajador de Tauro describió así este tipo de expresiones de resistencia de los trabajadores:

...los trabajadores tienen la capacidad de detener o disminuir la producción de muchas maneras, lo mismo que la calidad de la producción el trabajador la puede bajar, (...) el hecho de conocer la máquina, ya te da capacidad para que tú puedas aumentar o disminuir la producción en la calidad, eso es muy común en cualquier maquiladora, si la gente no llega con ganas de trabajar, la gente sabe cómo hacerle para hacer tortuguismo o para parar, o para echar a perder la máquina cuando necesitan más tiempo de descanso (...) Nada más atorabas un gabinete que se la deaba y se tenía que parar porque se hacían bolas todos los gabinetes. Un amarre con un alambre muy pegado y que se caiga más adelante, y eso automáticamente se tiene que parar porque si no se hacen bolas los gabinetes. Ahora, ahí lo que la gente hace es que no aparezca que lo hiciste a propósito, es la creatividad porque nada tiene chiste irlo a aventar, vas a decir que es una ventaja, porque te van a amonestar, el chiste está en la forma más práctica que no vean que lo hiciste a propósito.²⁴

Este trabajador comentó otras acciones, espontáneas o hasta inconscientes, pero que también repercuten en la productividad: quedarse dormido y, por ende, llegar tarde o faltar a trabajar, tardarse a la hora de ir al baño, cambiarse de fábrica, hacer tortuguismo. Muchas de estas acciones se refuerzan con comentarios

entre ellos, se transmiten unos a otros los ardides para detener la máquina o realizar sus tareas con menos esfuerzo, escriben en los baños insultos contra los supervisores déspotas, se apoyan en la línea con gestos y miradas.

Los ejemplos anteriores sugieren que las prácticas no reglamentadas, bajo diversas formas, son un componente significativo de la cultura del trabajo de Tauro, bien sean ligadas al patrimonialismo en la gestión sindical y empresarial, a estrategias de subsistencia de los trabajadores o a mecanismos cotidianos de resistencia y expropiación. Estas conductas no son exclusivas de la maquila, se presentan en diferentes campos de la vida social mexicana. Vemos aquí cómo la cultura laboral se encuentra en relación con la cultura del país, en particular con la tolerancia hacia transgresiones a la ley, que son aceptadas o justificadas con el argumento de que los salarios son bajos y de que los líderes sindicales desempeñan un papel de intermediarios que los autoriza a realizar una gestión patrimonialista del sindicato, siempre y cuando redistribuyan entre sus agremiados algunos de los beneficios alcanzados. De cualquier manera, sería importante tratar de elucidar por qué en Tauro se registran con bastante frecuencia. Aventuraríamos la hipótesis de que son dos los factores que contribuyen a incrementarlas en esta planta. En primer lugar, el sindicato de Tauro no nació de un proceso organizativo de los trabajadores, sino de un acuerdo entre la empresa y los dirigentes de la CTM, en el que, implícitamente, la compañía aceptaba o toleraba la administración patrimonialista del sindicato a cambio de la protección contra otros sindicatos o contra las demandas de los propios obreros, cuando estas últimas se consideraran exageradas o fuera de lugar, a juicio de la empresa. La existencia de este contrato de protección convirtió a la corrupción en un vicio de origen. Un segundo factor es el carácter autoritario de los sistemas de trabajo, mismos que no propician autoestima, comunicación ni identificación con la empresa. De este modo se genera una actitud instrumental hacia el trabajo, hacia la empresa y hacia sus bienes, lo que, en un contexto cultural propenso a la corrupción, con facilidad se traduce en búsqueda de ventajas personales a costa de los demás y de las propiedades de la empresa o del sindicato.

Podemos concluir que no pueden considerarse como corrupción todas las prácticas infractoras de las reglas por parte de los trabajadores de esta maquiladora, pero tampoco pueden interpretarse todas como

²³ Entrevista a ex trabajador de Tauro, octubre de 1993.

²⁴ Entrevista con ex trabajador de Tauro, octubre de 1993.

una resistencia obrera frente a la empresa o frente a los líderes sindicales, sino que se presentan diversos tipos y en cada caso hay que precisar si se trata de comportamientos que otorgan ganancias personales a costa de los demás o sólo hay un aprovechamiento de los intersticios de las reglas sin afectar a los compañeros o a la empresa. Además, deben diferenciarse las ocasiones en que estas acciones son llevadas al cabo desde una posición de poder (liderazgo sindical, puesto de autoridad en la empresa) o desde una posición subordinada. Por último, deben identificarse los contenidos de género que subyacen a muchas de estas acciones. Es muy distinto cuando un dirigente sindical aprovecha su puesto para hostigar sexualmente a las trabajadoras que cuando una obrera burla la vigilancia fabril para vender comida a sus compañeros o un grupo de trabajadoras que actúan coordinadamente para molestar a un supervisor autoritario.

Es llamativo que muchos de estos comportamientos tienen cierta legitimidad ante los ojos de los trabajadores, parece haber límites culturalmente establecidos para diferenciar cuáles prácticas no reglamentadas son correctas o tolerables y cuáles son incorrectas, graves u ofensivas. Uno de estos límites tiene que ver con la función redistribuidora de los dirigentes sindicales, y está expresado en la muy difundida frase: “está bien que robe, pero que reparta”. Pareciera que para muchos trabajadores no es tan grave que un líder sindical obtenga ventajas personales como retribución a su labor, en especial si consigue beneficios para todos los demás. Cabe recordar la opinión de una trabajadora, mencionada más arriba, de que el fraude realizado por uno de los comités ejecutivos del sindicato con las cuotas de la CTM no era grave “porque estaba trabajando bien”. Algunos de los participantes en ese fraude también se justificaron diciendo que habían hecho mucho en favor de la gente. Un segundo límite se asocia con la idea que los trabajadores tienen sobre la reciprocidad en las relaciones laborales: una gran cantidad de ellos piensa que tiene derecho a una compensación oculta cuando la empresa les paga poco o los trata mal. A sus ojos son admisibles los robos hormiga o los pequeños sabotajes como medio para obtener el descanso o la retribución que el supervisor o el patrón les está negando. Un tercer límite tiene que ver con el cuidado de las fronteras del grupo obrero: son criticados los líderes sindicales que se enriquecen a ojos vistas y hacen ostentación de ello. Recuérdense las críticas a J. R. M. cuando cambió su estilo de vestir y comenzó a gastar

dinero en forma escandalosa. Por último, otro límite importante a las prácticas fuera de las normas es el respeto a la dignidad de los trabajadores: será mal visto el líder o el trabajador que obtenga beneficios engañando a otros o atropellando su dignidad, como fue el caso del dirigente sindical que pedía favores sexuales a cambio de viviendas del Infonavit. Estos límites no son fijos, no constituyen barreras inamovibles sino una configuración cultural que orienta a los actores, pero se pueden hacer más o menos estrictos, más o menos permisivos, en función de la correlación de fuerzas, del contexto histórico y de la evolución del grupo. La incidencia de la cultura del grupo sobre los límites que orientan las prácticas obreras al margen de las reglas también se observa con claridad en el caso de la subestación eléctrica que describiremos a continuación

El “pillaje”: transgresiones consuetudinarias en una subestación de la CFE²⁵

El segundo caso a considerar es muy distinto del representado por las maquiladoras. Se trata de un grupo de trabajadores de la Comisión Federal de Electricidad, paraestatal que abarca el control de la producción y suministro de energía eléctrica. Este grupo comprende a los trabajadores sindicalizados, encargados de tareas manuales –que van desde labores de limpieza hasta puestos técnicos de electricistas calificados–, empleados en una subestación eléctrica de gran tamaño en el centro del país. Aquí, estamos ante miembros de una empresa de gran magnitud, con muchas décadas de operación y una extensión nacional de sus operaciones. Asimismo, hablamos de agremiados a un sindicato muy sólido, fuertemente ligado al movimiento obrero corporativista.

Los trabajadores electricistas estudiados cuentan con peculiaridades que es necesario mencionar antes de describir su situación específica. Gracias al hecho de ser parte de un entorno más estable, en el que se puede desarrollar una carrera laboral de mayor duración y con mejores perspectivas, podemos observar que existen rasgos que nos permiten hablar de una cultura local del trabajo más definida. De ahí que destaque la construcción de un conjunto de características identitarias y un modelo autodefinitorio a través de los cuales es posible entender la manera de comportarse de los trabajadores y sus opiniones sobre distintos temas. Entre estos rasgos, uno de los más representativos

²⁵ Un análisis más detallado de la cultura laboral y de los mecanismos de aprendizaje entre los trabajadores de esta subestación eléctrica se puede encontrar en Hernández (2001).

radica en la consolidación de una entidad grupal fuerte y diferenciada, conformada por los trabajadores sindicalizados y dirigida por aquellos que son los más experimentados entre ellos. Este grupo forma el núcleo de la cultura laboral local y son el sector con más peso para sancionar lo que consideran su conducta y rasgos distintivos.

Otro elemento muy llamativo al entrar en contacto con este grupo de trabajadores consiste en que se consideran a sí mismos como empleados valiosos, que han probado sobre el terreno su capacidad técnica, su respuesta y compromiso con la empresa y el papel preponderante que juegan para su funcionamiento.²⁶ Están convencidos de su desempeño satisfactorio en cuanto a las exigencias generales de su trabajo. Ello conlleva a otra señal que no se debe ignorar: el sentimiento de identificación y pertenencia a CFE, con el que los trabajadores reivindican su lugar como miembros de una entidad unificadora, a la que entregan parte de su compromiso y de la que deben recibir, en contraparte, compensaciones o redistribuciones, en términos que van más allá de una relación contractual y hacen referencia a nociones subjetivas y sentimentales.

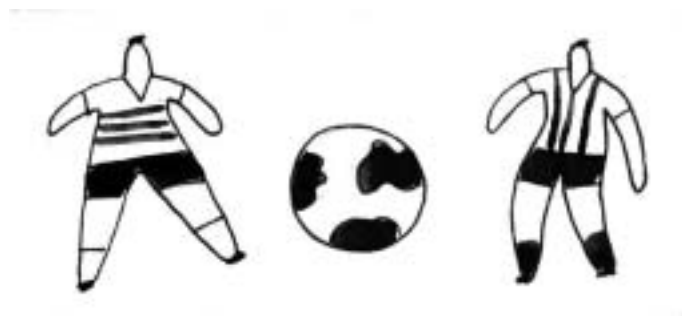
Al observarlos como grupo se puede apreciar que han elaborado un modelo de autoridad en el que juega un papel preponderante la larga trayectoria dentro de la empresa. Esto es particularmente relevante para los trabajadores que, después de varios años de experiencia, han conseguido un dominio técnico de sus labores y el respeto de sus compañeros y superiores por considerárseles personas confiables y responsables ante la exigencia. Así, en el interior del grupo se construye una jerarquía informal que en ocasiones se sobrepone, a veces transforma y eventualmente coincide con el escalafón establecido por la empresa, misma que rige en buena medida la convivencia interna de este lugar.

Por último, un elemento primordial en esta caracterización es la propia apreciación de los trabajadores de acuerdo con la cual se autoconciben como un sector distinguido dentro de la clase obrera. Aunque debatan sobre sus condiciones y expresen quejas en contra de la directiva empresarial, en su discurso es posible detectar la certidumbre de que su posición es superior a la de los empleados en otros ámbitos industriales. Esto pasa por distintos ejes. Uno de ellos es su convicción de una capacidad técnica probada, que los convierte, en su opinión, en trabajadores reconocibles por su calidad. Otra es su pertenencia a un sindicato grande y poderoso, gracias a la cual pueden dirimir

sus dificultades laborales de una forma más satisfactoria. Junto a ello, es oportuno mencionar por último su convicción de ser un sector económicamente más fuerte que otros dentro del ramo industrial, característica de la que, piensan, se debe hacer ostentación.

Tras esta exposición esquemática sobre estos trabajadores de CFE es momento de abordar el tema principal de este trabajo: una serie de prácticas ilícitas conocidas localmente como pillaje. El pillaje consiste en la sustracción oculta de bienes propiedad de la empresa para uso personal, sobre todo refacciones utilizables o materiales que pueden ser vendidos de manera rentable. El término abarca también los ingresos o beneficios obtenidos de hacer un uso ajeno al trabajo de bienes proporcionados para las labores (vender la ropa de trabajo o darle empleo personal a los vehículos de uso oficial) y al aprovechamiento excesivo de los beneficios contractuales, como la entrega de reportes exagerados de tiempo extra o la obtención de viáticos adicionales. Esta práctica llama la atención por estar de cierta forma institucionalizada: existe un eufemismo compartido por el grupo para definirla y, lo más notable, una serie de normas no escritas para realizarla y de referencias para explicarla y justificarla, congruentes con las normas y valores grupales.

A simple vista el pillaje puede parecer una acción meramente individual, estratégica para atender los intereses personales. Pero, observándolo con detenimiento, queda de manifiesto que la cristalización de estos intereses se inscribe en la lógica del grupo. Según comentan los trabajadores, el pillaje tiene una dimensión económica, como compensación adicional al salario y como redistribución del presupuesto de CFE que, por ser tan extenso y cuantioso, justifica una serie de pequeñas fugas que permiten un beneficio compartido en todos los niveles. Sin embargo, hacer un uso excesivo de estos beneficios no es aceptable, en parte porque se cree que puede desembocar en un monopolio



²⁶ Este orgullo profesional recuerda al que experimentaban los “sublimes”, trabajadores parisinos del siglo XIX, conocedores y experimentados, descritos por Alain Cottreau (1980).

personal o poner en riesgo al grupo en su conjunto. Siendo una compensación paralela al salario, entre los trabajadores es mal visto que aquellos que tienen menos exigencias o responsabilidades o quienes son reconocidos por sus compañeros como poco dispuestos al trabajo se favorezcan excesivamente del pillaje. Esto ratifica la importancia que se concede a la antigüedad y a la buena trayectoria laboral: se considera que el pillaje es un beneficio para los trabajadores experimentados, estando incluso bien visto que un trabajador próximo a la jubilación obtenga por este medio antes de retirarse un cuantioso monto de recursos.

En términos de resarcimiento, el pillaje tiene una valoración relevante. En buena medida, se trata de una compensación extraordinaria, en la que, de manera justiciera, se nivela la exigencia que la empresa llega a ejercer al encomendar trabajos peligrosos, excesivos o pesados que, en opinión de los trabajadores, no quedan bien retribuidos con el salario. Se concibe como una prerrogativa que tiene su contraparte en las situaciones de trabajo anormales que se llegan a enfrentar; por ello, dentro de las normas no escritas del pillaje, es censurado el beneficio excesivo de aquellos que son conocidos como poco sacrificados en el trabajo.²⁷

Como se dijo más arriba, obtener grandes ventajas por este medio es reprochable, pero también beneficiarse con logros menores es censurado. Extraer sistemáticamente objetos de poco valor para darle un uso doméstico se contrapone con su reivindicación de pertenecer a un sector social con mayor capacidad adquisitiva. El grupo se percibe y se define a sí mismo como una especie de aristocracia obrera, muy superior en sus ingresos y en su estilo de vida a la mayoría de los trabajadores industriales, de modo que el pillaje tiene que ser consecuente con esta autodefinición: robar cosas de poco valor sería degradarse, rebajarse a la condición de pobres sin dignidad. En cambio, demostrar valentía y audacia en la sustracción de cosas valiosas es congruente con la imagen de un trabajador electricista orgulloso, diestro, viril y capaz en el trabajo.

En la realización del pillaje emerge también otro de los valores fundamentales que se repite en los juicios de los trabajadores: la lealtad del grupo de sindicalizados, que se concibe aquí como una unidad frente a la empresa y frente al exterior. Así, para ellos es aceptable sustraer los bienes para uso personal, pero es re-

prochable que los miembros de los grupos de seguridad que resguardan la subestación o personas por completo ajenas a ella se beneficien de algo que “no les corresponde”. Paralelamente, aparece también parte del sentimiento de pertenencia a la empresa: ellos pueden emplear sus recursos porque forman parte de ella y solamente están redistribuyendo lo que es de su propiedad.

Finalmente, otra de las dimensiones capitales de esta práctica es la que tiene que ver con una reivindicación de la inteligencia, pericia y valor de los miembros del grupo. Se trata de un grupo obrero que exalta, de manera machista, su masculinidad, tanto en la realización de labores peligrosas como en la narración de sus hazañas amorosas.²⁸ El pillaje no es ajeno a esta clase de exaltación, lo cual se ilustra cuando los trabajadores recuerdan las acciones de pillaje que son osadas y resaltan la destreza y audacia de quienes las realizan, pues demuestran que son capaces de burlar los dispositivos de seguridad puestos para su contención. En una ocasión, cuando se propuso que los elementos de seguridad revisaran los vehículos de los trabajadores al momento de salir, varios de los compañeros se sintieron indignados, manifestando su molestia firmemente con expresiones como “ni que fuéramos ladrones”, que propiciaban risas generales y bromas, mismas que se agudizaron cuando un trabajador comenzó a relatar que el día anterior se había robado algunos objetos para emplear en su casa, llevándolos muy visibles en su carro al momento de salir, y entreteniéndose en platicar con el vigilante de turno, al que reclamaba que se les sometiera a revisión. El relato de esta anécdota ganó una mayor aceptación cuando cerró con el comentario: “si de lo que se trata el pillaje no es de que sean buenos pa’cuidarte, sino de que seas bueno pa’chingarlos”.

Como se ve, en el pillaje se cristalizan distintos valores grupales, como la audacia y la valentía, la preeminencia de la trayectoria laboral y la lealtad de los sindicalizados en el enfrentamiento con la empresa. Por ello, en el reglamento informal del centro de trabajo la iniciación en este tipo de prácticas representa un escenario esencial para la incorporación de nuevos compañeros. Un joven trabajador que es llevado a participar por primera vez en las incursiones de pillaje se adentra en los conocimientos de su funcionamiento, tanto explícitos como implícitos. Seguramente sus

²⁷ En una ocasión un ingeniero de la parte directiva dijo que aceptaba ciertas modalidades de estos actos porque los consideraba justos, además de que le garantizaban la respuesta de sus subordinados en casos de complicaciones o de demanda excesiva de trabajo.

²⁸ Para mayor información acerca de la masculinidad en la cultura laboral de este grupo obrero véase Hernández (2001); sobre la masculinidad y el orgullo de ser electricistas también puede consultarse el estudio de Javier Melgoza y Rafael Montesinos sobre la legitimidad en el combativo Sindicato Mexicano de Electricistas (Melgoza y Montesinos, 2002).

primeras experiencias serán cuando ocupe uno de los puestos de ayudante y, literalmente, ésa será su participación. De cierto modo, se le involucra mediante complicidad, pero, aún sin verse beneficiado de lo que se obtenga, se da por sentada su lealtad. En una incursión de este tipo, será uno de los mayores quien decidirá el objetivo y ordenará a sus ayudantes la forma de conseguirlo. Posiblemente redistribuirá, o permitirá que sus ayudantes también consigan algo, pero siempre en menor medida que él, afianzando la idea de que se trata de un beneficio que se “gana” con la experiencia.²⁹ Tras diversas correrías como ésta, y teniendo ya más experiencia en su realización, el trabajador novato se familiarizará con los medios más comunes para ejecutarlas. Comprenderá también la trascendencia de la complicidad del grupo. Además, tanto en las participaciones directas como en las pláticas sobre el tema, conocerá las opiniones de sus compañeros que justifican o reivindican el pillaje como un mecanismo de compensación del trabajo, de redistribución de los recursos de todos los sectores de CFE e, incluso, como una manifestación de pertenencia a la empresa. Esto muestra que hay un proceso local de aprendizaje de las normas del pillaje y que éste, a su vez, se realiza en concordancia con las diferencias jerárquicas dentro del grupo laboral: a los que ocupan una posición de mando en la realización cotidiana del trabajo les corresponde una posición similar al momento de realizar esas transgresiones.

Todas estas dimensiones confluyen en la justificación del pillaje. En diversas pláticas se pudo apreciar la certeza de los trabajadores de que no se trata de algo del todo incorrecto, sino de una acción que es posible y aceptable por las características de la empresa y por su condición de empleados valiosos, siempre que se produzca respetando esas normas no escritas impuestas en su funcionamiento. Para enfrentar el tema que aquí nos ocupa debemos entender, antes de seguir adelante, que los postulados expuestos por los trabajadores no son solamente respuestas o actitudes individuales aisladas, hechas en un cálculo racionalista, sino las manifestaciones de una continuidad cultural, en la que el grupo desarrolla una lógica propia que, acorde con planteamientos más generales, permite explicar las acciones de carácter extralegal que se mencionaron.

El esfuerzo de análisis para revisar todo esto nos lleva a detenernos un instante en el término establecido para nombrarlo. El hecho mismo de la existencia de una expresión particular para definir este comportamiento nos habla de un reconocimiento de su peculiaridad por parte de los involucrados, y ahí podemos encontrar algunos de los elementos necesarios para comprenderlo. Usar la palabra “pillaje” encierra connotaciones eufemísticas y lúdicas.³⁰ Se trata de acciones que se reconocen de entrada como ilegales de acuerdo con el reglamento interno. Pero se admite también que, en términos generales y si se realizan respetando los lineamientos paralelamente establecidos, son actos “inofensivos” y permisibles dentro de la empresa, con los que los trabajadores aprovechan un espacio en el que las autoridades “toleran” ciertos hechos, al no aplicar el reglamento de una manera completamente rigurosa. Así, al hablar de pillaje y no de robos o fraudes se eliminan parcialmente algunas connotaciones negativas y se reviste con el peso del aval grupal acciones que, desde otra perspectiva, podrían ser reprobadas.

Al apreciar lo que se incluye dentro del pillaje se pueden encontrar límites y espacios de explicación sobre su legalidad. Durante el trabajo de campo se registró en varias ocasiones que los trabajadores establecen una distinción entre el pillaje y lo que se evalúa simplemente como un robo o un abuso de poder. Por ello, el término nos remite más a una práctica que refleja conexiones con otros ámbitos de su cultura laboral y no sólo de la existencia de una actitud estandarizada para justificar la ejecución de acciones ilegales. Se trata del reconocimiento de un segundo ámbito regulador –que es agregado al impuesto por la empresa, pero construido desde la posición obrera–, de acuerdo con el cual se pueden registrar las acciones de los trabajadores dentro su entorno.

Aquí, nuevamente es útil la referencia al concepto de *economía moral* que el historiador E. P. Thompson propone para explicar los motines que se vivieron en Inglaterra repetidas veces en épocas de escasez durante el siglo XVIII, mediante los cuales los sectores más pobres estabilizaban los precios de granos, harina o pan conforme los viejos modelos tradicionales, en los que se halla la legitimidad de sus actos. Lo más interesante de este enfoque es que nos apunta una distinción de

²⁹ Aunque no se manifieste de manera abierta, pensamos que es una norma del grupo que los novatos hagan un uso más moderado del pillaje que el realizado por sus compañeros mayores, en parte porque se encuentran en una posición objetiva menos favorable para hacerlo –no son responsables de vehículos oficiales, no pueden obtener muchos beneficios adicionales por horas extra o viáticos al no ser titulares de las reparaciones– y en parte, también, porque una de las dimensiones del pillaje es un papel de compensación o retribución paralela al salario, que se goza más por el que ya tiene un mayor mérito.

³⁰ Decir que alguien “es bueno pa’l pillaje” no es una expresión de censura, ésta se aplica más como un reconocimiento, como la aceptación de una serie de habilidades particulares (las habilidades “técnicas” necesarias para su realización) y de una actitud decidida y valiente (evidenciada en la ejecución de actos heroicos que resaltan la posición de quien los emprende).

un planteamiento de reduccionismo economicista y postula, en cambio, entender los hechos como resultado de una lógica cultural.

En este sentido, podemos apreciar que, más que un comportamiento extralimitado de carácter económico, el pillaje refleja la consistencia de un entramado de nociones que los trabajadores tienen sobre ellos mismos y su lugar dentro de la empresa. El papel económico del pillaje adquiere una relevancia particular si lo atendemos como un conjunto de acciones amparado en una propia reglamentación, en el seguimiento de los parámetros distintos que se establecen, paralelamente a los lineamientos mayores, para modelar las conductas que se consideran correctas dentro del grupo. No pretendemos negar que con el pillaje se busque un beneficio económico. Simplemente afirmamos que, aun estando en un terreno de aparente extralegalidad, se realiza con apego a normas y presupuestos sustentados por tradiciones locales. En consecuencia, podemos establecer que el beneficio personal perseguido en estos casos puede ser filtrado por los marcos culturales impuestos por la dinámica del grupo.

Igualmente, es importante notar que en la realización del pillaje hay, junto con los motivos económicos, el reforzamiento de otras dimensiones identitarias dentro de la subestación. La complicidad colectiva, impulsada por el liderazgo personal de las figuras con trayectorias respetadas dentro del grupo, reafirma las nociones de unidad y lealtad que enfrentan a los trabajadores con otros sectores. La realización de “pillajes heroicos”, que ponen de manifiesto valores comunes, como el ingenio y el comportamiento temerario, reivindican las concepciones que se han construido como relevantes entre los trabajadores. Así, vemos que con este tipo de acciones se solidifica la aceptación de modelos de autoridad, de figuras ejemplares o de tratamiento y concepción de la unidad grupal.

Como apuntara Thompson, este tipo de acciones, enmarcadas en los planteamientos sociales que les dan sentido, dejan de ser los actos meramente utilitarios de un sector oprimido y se convierten en la manifestación de la experiencia cultural de un sector de la clase trabajadora. Observando todo desde esta perspectiva, tenemos que no son sólo los actos extremos de un ser marginal que decide estabilizar por mano propia una situación que aprecia como injusta. Tampoco se trata del acto de resistencia militante de un personaje que concibe su situación de subalterno y emprende agresiones contra el sistema. Son más bien acciones acordes con una lógica de mayor alcance y variedad, a la que hay que acercarse con más profundidad y amplitud en el intento de entenderla plenamente. En el caso de esta subestación eléctrica de la Comisión Federal

de Electricidad destacan varios límites culturales que regulan la práctica del pillaje. En primer lugar, la defensa del escalafón y de las jerarquías sociales y laborales que entraña: el pillaje se verifica siguiendo las líneas de mando y coordinación del ejercicio cotidiano del trabajo, de modo que la posición que cada quien ocupa en los actos de pillaje y la proporción que le corresponde en la distribución de sus beneficios corresponde con la división de tareas propias del equipo de trabajo. En segundo término, el pillaje refuerza la auto-definición de los trabajadores electricistas como un sector distinguido de la clase obrera, por lo que se reprueban las prácticas fuera de la ley que llevan a la sustracción de objetos de poco valor, porque están en contradicción con la “categoría” o el estatus que ellos consideran tener. Un tercer límite tienen que ver con la noción de masculinidad que defiende este grupo obrero: las prácticas de pillaje deben confirmar el valor, la virilidad, la audacia y el control del peligro, que son altamente valorados por el gremio. Por último, un límite importante es la defensa de las fronteras del grupo: son reprobables las prácticas al margen de las reglas realizadas por quienes no son electricistas sindicalizados o por aquellos que al exagerar o abusar del pillaje ponen en peligro la identidad del grupo.

Perspectivas

Del análisis de estos dos casos llegamos a dos conclusiones principales acerca de las prácticas fuera de las reglas de estos dos segmentos de trabajadores mexicanos. En primer lugar, que este tipo de prácticas se extiende en una gama muy amplia, que incluye tanto experiencias de corrupción como casos de resistencia obrera frente a las empresas y/o los liderazgos sindicales, pasando por expresiones de ideologías de género y por diversas estrategias individuales o colectivas para aprovechar las circunstancias del trabajo industrial. Por ello, en cada caso específico se requiere de un análisis histórico y contextual para poder diferenciar de qué tipo de prácticas se trata, identificando en cada ocasión si cuentan o no con aprobación y legitimidad en el grupo obrero y en qué medida lo hacen, si son prácticas excepcionales, esporádicas o consuetudinarias, si se acercan más al aprovechamiento egoísta o a la reivindicación colectiva, si implican o no daño patrimonial a las empresas, si entrañan violación de los derechos de otros trabajadores, si expresan alguna forma de masculinidad, de dominación de género o de desafío a esa dominación. Con frecuencia, las fronteras entre distintos tipos de prácticas ilícitas son nebulosas, en buena medida porque representan

acciones controvertidas y porque los trabajadores expresan al respecto sentimientos encontrados, explicaciones ambivalentes, críticas y justificaciones. Una buena muestra de lo anterior es que, con distinta intensidad y diversos matices, estas prácticas se presentan tanto en sindicatos oficiales, charros o subordinados como en agrupaciones sindicales independientes o democráticas

En segundo lugar, destaca que estas acciones fuera de las reglas escritas se encuentren vinculadas con normas implícitas, mediadas por la cultura del trabajo de cada grupo obrero. En el caso de Tauro, que es una maquiladora fundada hace unos cuantos lustros, en donde existe poca identificación de los obreros hacia la empresa y también débiles lazos entre los trabajadores, lo mismo que sistemas fordistas-tayloristas de organización del trabajo, predominan acciones ilícitas individuales o con escasa coordinación colectiva, así como aquellas orientadas a disminuir la intensidad de los ritmos de trabajo. Aparecen como compensaciones ocultas de trabajadores que se sienten excluidos de una empresa que muestra el mínimo interés por establecer un compromiso a largo plazo con su personal. Si bien hubo ciertos casos de hostigamiento sexual de líderes sindicales hacia trabajadoras, el resto de las acciones ilegales no presenta un carácter claramente machista. Todo esto indica que estamos ante un grupo de trabajadoras y trabajadores con una historia industrial breve, un sindicato débil y un vínculo muy precario con la empresa, de modo que sus acciones infractoras se orientan a obtener un beneficio rápido, ya que para ellas y ellos el trabajo en Tauro representa sólo una fase transitoria dentro de complejas trayectorias laborales, en las que aparecen empleos en otras maquiladoras y diversos trabajos por cuenta propia antes, durante y después de haber estado en esa empresa. Otro es el caso de la subestación eléctrica, en una empresa fuerte y antigua, en donde han laborado varias generaciones de obreros electricistas. En ella, el trabajo operativo es peligroso y realizado exclusivamente por hombres, hay una cultura muy sólida de grupo, un orgullo de pertenecer a una empresa importante y un gran respeto por la trayectoria laboral exitosa de algunos compañeros. En este caso las prácticas ilegales conocidas como pillaje se encuentran más institucionalizadas y tienen un elevado componente de masculinidad y de defensa de las fronteras de un grupo obrero fuerte, a la vez que expresan y construyen el orgullo

profesional de trabajadores calificados que tienen un estatus social más alto que el de la gran mayoría de los obreros industriales mexicanos. Las prácticas no reglamentadas de los electricistas muestran el sello de un largo proceso de industrialización, mientras que las de los trabajadores de la maquiladora corresponden a una proletarización más reciente, muchas de ellas exhiben la lógica de trabajadores por cuenta propia que se resisten a ser absorbidos por la rápida industrialización de la frontera norte.³¹

Pese a las diferencias encontradas, en ambos casos amplios sectores de trabajadores consideran que muchas de estas prácticas fuera de las reglas son legítimas, piensan que les pertenece una porción mayor de la riqueza generada en las empresas en que laboran. Estas prácticas son comunes en muchas otras empresas y en muchos otros sindicatos en México. Si bien tienen rasgos específicos en cada rama industrial, en cada región y en cada tipo de sindicato, su amplia difusión sugiere que se encuentran relacionadas con el corporativismo autoritario y la corrupción que han imperado durante tantas décadas en las relaciones laborales en el país, así como con la resistencia de los trabajadores y con sus estrategias de supervivencia en este contexto laboral, por lo que es conveniente continuar profundizando en su estudio. También es importante proseguir la indagación de las culturas laborales en que se inscriben. Para avanzar en la comprensión de las lógicas culturales que están mediando las prácticas ilegales, fue valioso escuchar las narraciones y explicaciones que ofrecieron los mismos actores. En ellas se descubren justificaciones y apologías de sus comportamientos, pero también muchos otros elementos que permiten incursionar en la complejidad de los mundos simbólicos que alimentan el desarrollo de estas acciones fuera de las reglas, con todas las tensiones éticas y políticas que las caracterizan.

Bibliografía

- BARTRA, ROGER
1987 *La jaula de la melancolía. Identidad y metamorfosis del mexicano*, Grijalbo-Enlace, México.
- CASTELLANOS, ISRAEL
2001 *La dialéctica entre las estrategias individuales y los objetivos organizacionales*, tesina de licenciatura en Antropología, Departamento de Antropología, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México.

³¹ Algo similar encontró Robin Cohen entre los trabajadores africanos: por un lado, formas de resistencia que expresan el rechazo a la proletarización en sectores recién incorporados al trabajo asalariado (deserción, huida comunal y adecuación del trabajo a la satisfacción de necesidades limitadas); por el otro, los trabajadores con mayor experiencia industrial desarrollaban otro tipo de prácticas al margen de las normas: sabotajes, uso de drogas, robos, etcétera (Cohen, 2001: 116 y ss.).

- COHEN, ROBIN
2001 "Resistencia y formas ocultas de conciencia entre los trabajadores africanos", en *Historia Social*, núm. 39, pp. 111-128.
- COTTEREAU, ALAIN
1980 "Vie quotidienne et résistance ouvrière à Paris en 1870", estudio previo a Denis Poulot, *Le sublime ou le travailleur comme il est en 1870, et ce qu'il peut être*, François Mâspero, París.
- FERNÁNDEZ KELLY, PATRICIA
1980 "Chavalas de maquiladora": a study of the female labor force in Ciudad Juarez' offshore production plants, tesis de doctorado, Rutgers University, New Brunswick.
- FRASER, NANCY
1989 *Unruly practices*, Routledge, Londres.
- GÁTICA, IGNACIO
2001 *Democracia sindical y construcción de la legitimidad en el SUTUAM*, tesis de doctorado en Estudios Sociales, Departamento de Sociología, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México.
- GORDON, R. J.
1977 *Mines, masters and migrant: life in a Namibian compound*, Raven Press, Johannesburgo.
- HERNÁNDEZ, MANUEL ADRIÁN
2001 *La calificación oculta. Experiencias de aprendizaje laboral en CFE*, tesina de licenciatura en Antropología, Departamento de Antropología, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México.
- HOBBSAWM, ERIC
1976 *Bandidos*, Ariel, Barcelona.
1979 "Los destructores de máquinas", en *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, Crítica Grijalbo, Barcelona, pp. 16-35.
- LEYVA, MARCO ANTONIO
1995 *Poder y dominación en Ferrocarriles Nacionales de México: 1970/1988*, Universidad Autónoma Metropolitana-Friedrich Ebert Stiftung, México.
- MELGOZA, JAVIER, Y RAFAEL MONTESINOS
2002 *Representatividad, democracia y legitimidad en el Sindicato Mexicano de Electricistas*, Universidad Autónoma Metropolitana-Plaza y Valdés, México.
- PEÑA, DEVON
1983 *The class politics of abstract labor. Organizational forms and industrial relations in the Mexican maquiladoras*, tesis de doctorado, Universidad de Texas en Austin, Austin.
- SÁNCHEZ, SERGIO
1998 "Corrupción y democracia en el sindicalismo maquilador (la justicia social en una industria de exportación en México)", ponencia al congreso de LASA (Latin American Studies Association), Chicago, 24-26 de septiembre.
- SCOTT, JAMES
1990 *Domination and the arts of resistance. Hidden transcripts*, Yale University Press, New Haven.
- THOMPSON, E. P.
1984 "La economía 'moral' de la multitud en la Inglaterra del siglo XVIII", en *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*, Crítica Grijalbo, Barcelona, pp. 62-134.
- VAN OENEN, GIJS
2001 "Citizenship and 'informal rule of law'. How lax enforcement can sustain the rule of law", ponencia al congreso de LASA (Latin American Studies Association), Washington, 6-8 de septiembre.
- ZAPATA, FRANCISCO
1990 "Moral 'charra' y moral 'democrática' en los obreros mexicanos", en Juan Manuel Ramírez, coord., *Normas y prácticas morales y cívicas en la vida cotidiana*, Universidad Nacional Autónoma de México-Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 167-183.