

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

Estudios con Reconocimiento de Validez Oficial por Decreto Presidencial

del 3 de abril de 1981



“ENTRE EL SINDICATO Y LA COMUNIDAD: LA RELACIÓN ENTRE LÍDERES Y BASE
TRABAJADORA EN LAS COMUNIDADES DE SANTA CRUZ TEZONTEPEC Y SANTO
TOMÁS APIPILHUASCO, ESTADO DE MÉXICO”

TESIS

Que para obtener el grado de

DOCTORA EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

Presenta

YADIRA CONTRERAS JUÁREZ

Directora de tesis:

Dra. Carmen Bueno Castellanos

Lectores de Tesis:

Dra. Marisol Pérez Lizaur

Dr. Roger Magazine Nemhauser

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
Capítulo I. Propuesta teórica-metodológica	13
Introducción	13
1.1 Los estudios sindicales desde la sociología del trabajo	15
1.1.1 Del SME	15
1.2 Preguntas	25
1.3 Dimensiones de análisis	26
1.4 Esquema teórico y conceptos ordenadores	28
1.4.1 La comunidad como contexto	28
1.4.2 Trayectorias laborales	29
1.4.3 Redes sociales	31
1.5 Técnicas de recopilación de información	40
Capítulo 2. Reconstrucción histórica de la empresa paraestatal Luz y Fuerza del Centro (Ly FC)	45
Introducción	45
Etapas históricas de Luz y Fuerza del Centro	47
2.1 Los primeros intentos por alumbrar a la ciudad de México, 1857-1903	47
2.2 Las primeras grandes obras de capital extranjero en materia de energía eléctrica y la creación de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza, 1903-1936	52
a) 1903-1920	52
b) 1920-1936	58
2.3 Época de las construcciones vía inversión del Estado mexicano, 1936-1960	63
2.4 La nacionalización de la industria eléctrica y la participación del Estado en este sector, 1960-1990	70
2.5 Luz y Fuerza del Centro como empresa descentralizada y los primeros intentos de privatizar, 1990-2005	76
2.6 El cierre de LyF por decreto presidencial	80
Capítulo 3. Historia del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME)	83

Introducción	83
3.1 Los inicios de una incipiente organización, 1906-1914	83
3.2 La conformación del SME, 1914-1940	86
3.3 Época de leyes y reconocimientos laborales, 1917 -1936	94
3.4 El corporativismo en el SME, 1940 a 1960	106
3.5 La nacionalización de la industria eléctrica en México y el SME, 1960-1980	111
3.6 1990-2009. Los discursos de modernización y privatización	116
3.6 El cierre de LyF y el SME	126
Capítulo 4. Etnografía de Santa Cruz Tezontepec, Ocuilan, Estado de México	129
Introducción	129
4.1 El contexto regional en el que se ubica Santa Cruz Tezontepec	130
4.1.1 El municipio de Ocuilan	131
4.2 La zona de estudio	133
4.2.1. Construcción de pequeñas hidroeléctricas en la zona, 1920	133
4.2.2 El señor Bravo en la CMLFM, 1940	136
4.3 Santa Cruz Tezontepec y los primeros electricistas, 1970-1980	143
4.4 Los primeros campesinos en la empresa eléctrica y su relación con el SME	144
• Trayectoria laboral de Marcos	145
4.4.1 El señor Rosendo Flores, segundo campesino en entrar a LyF y líder del pueblo	157
4.4.2 Un ejemplo de reciprocidad y lealtad	160
• Trayectoria laboral de Merino	161
4.5 El líder de la región y la época de oro de pobladores de Tezontepec en LyF, 1990 y 2000	166
4.5.1 Los trabajadores y el líder del pueblo	168
• Trayectoria laboral de Moisés	169
• Trayectoria laboral de Mateo	177
• Trayectoria laboral de Sandra	183
• Trayectoria laboral de María Luisa	196
4.6 Los cambios en la comunidad a partir de ser electricistas	203
4.7 La desaparición de LyF y el declive de electricistas	204
Capítulo 5. Etnografía de Santo Tomás Apipilhuasco, Tepetlaoxtoc, estado de México	208

Introducción	208
5.1 El contexto regional	208
5.2 Santo Tomás Apipilhuasco	211
5.2.1 El trabajo fuera de la comunidad y los primeros electricistas en LyF, 1960-1970	215
• Trayectoria laboral de Constantino	219
• Trayectoria laboral de Atanasio	231
5.3 El líder del pueblo y la época de oro de electricistas en Santo Tomás Apipilhuasco	242
5.3.1 Un ejemplo de reciprocidad campesina	246
5.4 El auge de electricistas, década del 2000	248
• Trayectoria laboral de Lucas	252
• Trayectoria laboral de Jesús	260
• Trayectoria laboral de Araceli	270
• Trayectoria laboral de Leticia	276
5.5 Cambios en la comunidad a partir de ser electricistas de LyF	283
5.6 Afectaciones en la comunidad y el declive de electricistas en el pueblo	284
Conclusiones	287
Bibliografía	310
ANEXOS	314

INTRODUCCIÓN

El Sindicato Mexicano de Electricistas es la organización sindical más antigua del país, es democrática y tiene una posición en contra de las reconversiones laborales lo que llevó a que fuera un inconveniente en la reestructuración de la empresa que dotaba de energía eléctrica en el centro del país. La afirmación anterior ha sido comentada y estudiada desde varias posiciones entre investigadores, el gobierno y la opinión pública. Esta investigación gira alrededor de los electricistas de Santa Cruz Tezontepec y Santo Tomás Apipilhuasco, ambas comunidades del Estado de México. Para investigar al SME desde los electricistas de origen rural me adentré a describir a las comunidades y las vivencias y mentalidades de los trabajadores.

El interés por analizar un sindicato, como el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME de ahora en adelante), tiene su origen en dos ideas. La primera fue que tenía conocimiento de que el mundo laboral se estaba transformando a la luz de las reconversiones económicas, y la literatura con respecto a este tema estaba escribiendo acerca de estos cambios y de las distintas respuestas en el entorno sindical. Con ello, se aseguraba que a todos los sectores del ámbito laboral les afectaba o impactaba de alguna manera. Segundo, derivado de lo anterior, conocía al SME a través de comentarios acerca de cómo funcionaba al interior, con personas cercanas a mí y de quienes estaban dentro de la organización sindical. Lo anteriormente dicho llamó mi atención porque parecía que en este sindicato los procesos de reconversión laboral no habían tenido impacto en la organización del trabajo, pero si en los discursos de los líderes y por lo tanto en la capacidad de movilización que tenían con la base trabajadora para oponerse a estos cambios.

Me adentré a leer literatura acerca del SME, autores como De la Garza (1994), Melgoza (2002), entre otros, hacían alusión a que era un sindicato con actividad electoral muy intensa, lo que denominaban algunos “democráticos”, el de mayor antigüedad¹, con un contrato colectivo de trabajo (CCT) de la época fordista. Además, cuando se planteó la iniciativa de privatizar la energía eléctrica, el sindicato era uno de los más férreos luchadores para no permitirlo. De ahí que creí que el sindicato se cohesionaba por su memoria histórica, su CCT y su capacidad de movilización para defender su trabajo y lo que el discurso del sindicato llamaba “los recursos de la nación”.

Para constatar lo anterior, en el año de 2008 realicé las primeras entrevistas a cuatro integrantes del SME, específicamente a jubilados. Cabe aclarar que tres de estas personas habían tenido cargos sindicales. Con un guión que se inclinaba a conocer sus discursos acerca de la historia del sindicato, del CCT y de la democracia sindical, allí me dí cuenta que los discursos estaban

¹ Según de la Garza (1994), hay un sindicato más antiguo que el sindicato de electricistas, el de los tranviarios de la ciudad de México, entonces el SME podría ser el segundo más antiguo

descontextualizados porque no había un entorno de donde sostenerse, parecía que lo que decía Melgoza (2002) de que se cohesionaban por la memoria histórica y el CCT era cierto y se identificaba con lo expresado por los informantes que pertenecían a la clase dirigente.

La siguiente fase, en este afán de contextualización, fue reconstruir la historia de la empresa y el sindicato. Hice la clasificación de periodos históricos de ambas organizaciones, lo que conllevó a que se traslaparan y compararan entre sí. Así, pude entender, que los trabajadores que agrupaba el sindicato estaban en una empresa privada y moderna del sector eléctrico, empresa estratégica para el desarrollo del país, que existieron momentos de grandes luchas sindicales y que el sindicato había conseguido un acuerdo bilateral, es decir tomaba las decisiones, junto con la empresa, en el proceso de trabajo, hecho que le dio gran fortaleza.

Después de entender lo anterior, realicé una entrevista piloto (en abril de 2010) con un ex trabajador de la ciudad de Toluca, el primero con un guión reformado. Se indagó, a través de trayectorias laborales, el año de inserción en la empresa, puestos ocupados, años en cada puesto, definición de materia de trabajo, generaciones de familiares empleados en la empresa, así como tecnología empleada en sus áreas de trabajo. Otra variable fue el sindicato como organización que apoyaba a los trabajadores, si los apoyaba, cómo era el apoyo, grupos políticos, el CCT y las cláusulas de las que habían hecho uso en su trabajo, entre otras. Después de transcribir la entrevista se elaboró una matriz para relacionar, por un lado las etapas de la empresa y el sindicato, y por el otro variables que había arrojado la entrevista. De ello resultó la pertinencia de, sí elaborar trayectorias laborales pero están tenían que estar vinculadas a la empresa y al sindicato, es decir cómo había influido la vida sindical y de la empresa en su trayectoria laboral. Así se volvió a modificar el guión de entrevista.

Los trabajadores a los que podía entrevistar, los tenía en un ámbito urbano porque las personas allegadas a mí se encontraban en este entorno y por ello los primeros contactos fueron en este contexto; pero quería indagar de diferentes edades, con diferentes puestos, a mujeres y a trabajadores rurales. Fue hasta que platicué con una alumna mía de la UAEMéx, que mostró interés en el tema y me contó que pertenecía a una comunidad donde existían como 100 trabajadores, entre los cuales había uno que había sido secretario general del SME. Así, en mayo de 2010, fui a la comunidad de Santa Cruz Tezontepec, en el sureste del Estado de México, y realicé entrevistas a ex trabajadores, un dato que llamó mi atención fue que en esa comunidad, una mayoría ya estaban liquidados debido al cierre de la paraestatal Luz y Fuerza del Centro en el año de 2009. A la comunidad fui acompañada por la estudiante antes mencionada y su hermana. Cuando llegamos, ellas ya habían contactado a personas para ser entrevistadas, sobre todo pertenecientes a sus redes

familiares, aunque también me presentaron a no familiares. Se entrevistó a un jubilado y a seis personas que eran trabajadores activos, con distintos años de antigüedad en la empresa (de 5 a 28 años). El guión contemplaba el registro de trayectorias laborales y en esa trayectoria era importante indagar en su participación sindical. Después de escucharlos, me di cuenta de que la vida laboral en LyF de los residentes de esta comunidad estaba completamente entrecruzada por el tejido social que se había formado alrededor de un oriundo del lugar que había llegado a formar parte de la cúpula del SME.

Recordé entonces que cuando realicé la primera práctica de campo en el posgrado de antropología en el verano de 2007, hice un estudio muy general de una comunidad, en el oriente del estado de México, en la cual también vivían electricistas y existía un líder sindical. Deduje entonces que si había una relación estrecha entre comunidad y líderes sindicales, tendría que encontrar un patrón similar en la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco, municipio de Tepetlaoxtoc. También recordé que el líder originario de esta comunidad, en el momento en que estuve de trabajo de campo, era miembro del Comité Central del SME, con el cargo de secretario de obra determinada y era el responsable de dar hojas de ingreso a la empresa.

Con las redes que ya tenía en la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco, realicé trabajo de campo en el mes de julio del 2010. Como primer paso decidí visitar a informantes claves que fueron la familia con quien me había hospedado y el ex - bibliotecario. Este último informó generalidades de la situación de los electricistas. Del total de trabajadores, había una cantidad muy pequeña que ya había decidido liquidarse pero la mayoría no lo había hecho, además de que había cerca de 100 trabajadores que tenían muy poca antigüedad en la empresa, hecho que tiene relación con la llegada del líder de la comunidad al Comité Central. Del último periodo de estudio, en el verano de 2007, al verano de 2010, el ingreso de oriundos del lugar a LyF había aumentado cerca de 70 u 80% (trabajo de campo, 2010).

El otro informante clave fue la familia con la que había estado hospedada. La señora de la casa me conectó con familiares y vecinos para realizar las entrevistas. Se entrevistaron a tres jubilados, dos trabajadores con dieciséis y veinte años de antigüedad, uno con diez años, tres de cinco años, uno de un año y medio y otro de cinco meses de antigüedad. Todos varones.

Después de realizar la comparación entre Santa Cruz Tezontepec y Santo Tomás Apipilhuasco, me di cuenta de que la vida laboral en LyF de los pobladores estaba relacionada con la presencia de líderes en la comunidad. Lo anterior me obligó a realizar los recuentos históricos de inserción de los trabajadores en LyF en ambas comunidades, para conocer el entorno que dio cabida a la

construcción de la red y el impacto que la derrama de dinero, producto de los salarios de estos trabajadores, tuvo en la economía de estas comunidades.

Para poder analizar la participación de estos trabajadores de LyF en la vida sindical y su inserción laboral, decidí reconstruir el surgimiento y la evolución tanto de la empresa como del sindicato. Esto me llevó a revisar los estudios que la sociología del trabajo en México había realizado. Estas investigaciones reiteradamente afirman que es uno de los sindicatos mexicanos que tiende a ser más democrático, con una actividad sindical muy participativa, mismo que está sustentado en los estatutos del sindicato. Según Belmont (2003), estos estatutos crean códigos de comportamiento que no sólo dan sentido de pertenencia a una comunidad política, sino también legitiman la estructura de representación sindical y los procesos en la toma de decisiones. Así, desde el ámbito normativo pareciera que el SME es una organización sindical democrática. Pero cómo se matiza o se lleva a cabo está democracia, es decir, qué estrategias se adoptan para llevarla a cabo, cuáles son las vías o los caminos por los cuales los grupos políticos o líderes tienen que transitar para obtener legalidad y legitimidad ante la base. Lo que indagué en trabajo de campo en las dos comunidades, es que el surgimiento de líderes sindicales oriundos de estas comunidades daba oportunidad de canalizar recursos altamente valorados, como el poder conseguir una plaza en LyF, recursos que fluían a través de redes ya existentes entre familiares, amigos o compadres. Estos últimos a su vez, respondían con actitudes de lealtad y gratitud. Lo cual, contrastaba con lo propuesto en los estudios de la sociología del trabajo sobre la participación sindical democrática.

Dado lo anterior, el objetivo principal de este trabajo es analizar, desde la perspectiva de trabajadores de origen rural, las formas de participación de la base en el Sindicato Mexicano de Electricistas y la importancia de las redes de relaciones construidas en las comunidades de origen para comprender dicha participación.

La importancia de realizar un trabajo de sindicatos

El desarrollo de este trabajo ha estado marcado por coyunturas muy importantes para la vida sindical nacional y sobre todo para el SME.

Una de las razones para realizar una investigación en torno a sindicatos es que el modelo económico neoliberal ha minimizado la participación de los sindicatos en la vida laboral. Un modelo de sindicato, como el que se creó en el modelo fordista, ya no tiene cabida en la lógica de acumulación flexible, por otra parte los Estados empiezan a reformar sus políticas laborales y algunas empresas a flexibilizarse. En México, los distintos tipos de sindicatos, tanto de empresas privadas como de

paraestatales, han dado respuestas distintas a los cambios en el mercado de trabajo, por ejemplo el SME realizó movilizaciones para defender la no privatización de la industria eléctrica. Entonces, pareciera que los sindicatos han respondido bajo sus propios intereses y lógicas como afirma De la Garza (1994).

Por otro lado, considero que los estudios de sindicatos en el contexto actual son muy importantes por el papel que deberían de jugar en un contexto de flexibilización laboral y que creo en México su participación ha sido cuestionada en torno a este tema, al respecto Quiroz (2004) dice que la existencia de variables estructurales como el tipo de patrón y origen –público o privado- de la inversión, determinan, en alguna medida la existencia y acción de los agrupamientos sindicales y el carácter de su relación con el Estado

Por último, estudiar al SME ha sido un reto por dos cuestiones. Primero porque la literatura se ha inclinado a adjetivarlo como un sindicato democrático, el más antiguo, con una actividad sindical dentro de éste y fuera de él -autores como Melgoza y Montesinos (2002), Belmont (2003), entre otros - consideran a su base trabajadora como educada sindicalmente, esto puede ser resultado de estudios cuya mirada se centra en lo que acontece al interior de esta organización gremial. El reto en esta tesis es explicar las formas de participación sindical de los trabajadores que provienen de zonas rurales, a partir de su inserción en redes sociales originadas en sus lugares de origen y la repercusión de esto en sus trayectorias laborales y en la derrama económica en sus comunidades. Segundo, en el momento que yo elaboraba la tesis hubo un acontecimiento que provocó reacciones distintas entre diversos sectores, el cierre de LyF por decreto presidencial en el año de 2009 y por lo tanto la pérdida del empleo de más de 44 mil trabajadores electricistas. El análisis de este acontecimiento hubiera significado una nueva vía de estudio, opté por mantener el interés sobre la cultura sindical de trabajadores de origen rural. Aunque consideré importante dar testimonio de la repercusión en las comunidades de estudio del cierre de la empresa después del 2009.

LyF y el SME

Nos asomamos a la historia de LyF y del SME para comprender los cambios de ambas organizaciones y entender, primero cómo era la relación entre empresa y sindicato y segundo para vincular el momento en que los electricistas de las comunidades de estudio se enlazan al trabajo en una empresa eléctrica. LyF, que a inicios del siglo XX se llamó Mexican Light and Power Company², junto con otras empresas del ramo, jugaron un papel muy importante en el desarrollo

² La Mexican Light and Power Company fue el primer nombre de la empresa eléctrica cuando nació en 1903, después se autonombró Compañía Mexica de Luz y Fuerza Motriz; en 1963, después de la nacionalización de la industria eléctrica se

industrial del país. La empresa a la que se describió históricamente, inició con la generación, transmisión, distribución y consumo de la energía eléctrica, sobre todo en zonas urbanas, industriales y mineras, hecho que la llevó a crear infraestructura, como la hidroeléctrica en Necaxa, Puebla, por lo que se le consideró una empresa moderna en el sector. Con ello nació uno de los sindicatos más antiguos en el país. En 1914 surge el SME como un sindicato de empresa que, por el contexto de su aparición, De la Garza (1994) considera que formó parte de del movimiento y la lucha obrera en el país. Lo anteriormente dicho, han hecho que sea asociado a un sindicato que tiene memoria histórica, es democrático y con alta actividad sindical, lo que cohesiona a su base y da legitimidad a sus líderes. Para entender las distintas fases de su desarrollo y conocer por qué lo han adjetivado de la manera antes dicha, fue necesario hacer un recuento histórico, tanto de la empresa LyF como del SME. Además resultaban pertinentes estas fases históricas porque a partir de ello se podría entender la relación de electricistas de las comunidades de estudio.

Entender las etapas históricas del sindicato también nos llevó a dar cuenta de la historia de los líderes sindicales, quienes a través de instrumentos legales han consolidado su papel y función dentro del mismo, pero no sólo influye lo anterior, sino también la legitimación que suele darse al exterior del espacio sindical, como en las comunidades que se analizaron. Los líderes que se estudiaron en la investigación provienen de comunidades rurales donde la presencia de electricistas en número es relevante. Este trabajo quiere analizar las relaciones que se dan entre una parte de sus agremiados de origen rural y el SME, a través de la realización de trayectorias laborales que mostrarán su participación dentro de la empresa y del sindicato.

Santa Cruz Tezontepec y Santo Tomás Apipilhuasco

Santa Cruz Tezontepec es una comunidad del sureste del Estado de México, tiene antecedentes prehispánicos y es una comunidad de origen campesino. Santa Cruz no está aislada, los cambios en la comunidad han sido por los constantes contactos con el exterior, primero con las migraciones intermitentes en busca de empleo, luego a partir de las vías de comunicación que atraviesan el pueblo, y por el trabajo asalariado que ha permitido un flujo de entrada y salida de pobladores.

Por su lado, Santo Tomás Apipilhuasco, comunidad al oriente del Estado de México, ha tenido una larga historia, tiene antecedentes prehispánicos y es de origen campesino. Debido a la cercanía con la Ciudad de México ha estado en contacto con ella a través del proceso migratorio que tiene desde el siglo XIX (Pérez, 1975). Así mismo, los cambios paulatinos que se han documentado en la

le denominó Compañía de Luz y Fuerza del Centro, y finalmente cuando se convierte en un organismo descentralizado se le denominó Luz y Fuerza del Centro.

comunidad tienen relación con el proceso migratorio, con la carretera que atraviesa el pueblo y con el trabajo asalariado que ha permitido obtener recursos desde el exterior.

La experiencia de trabajo de campo en las comunidades

En ambas comunidades el trabajo de campo tuvo sus diferencias. Llegué a Santa Cruz Tezontepec cuando los electricistas habían pasado por una fase de despido laboral por el cierre de la empresa. En este primer momento los ánimos de expresar sus pensamientos y su sentir por lo acontecido, fue un impulso que los alentó a darme las entrevistas y platicar lo que se les cuestionaba y hasta lo que no se les cuestionaba. Después de varias visitas a la comunidad, dado el momento histórico del sindicato, los entrevistadores mostraron cierta desconfianza en expresar a profundidad sus pensamientos, ya que estaban temerosos de aquellos que querían indagar acerca del SME. Por ejemplo, cuando entrevistaba a un jubilado, la nieta de éste cuestionó mi visita y la conversación que tenía, el motivo era la desconfianza con la que me miraban para ofrecer una conversación del sindicato y de su vida laboral y sindical.

Por otro lado, en la comunidad de Santo Tomás sucedió algo similar. En esta comunidad ya había hecho trabajo de campo antes de iniciar con la investigación de tesis, así que ello me daba oportunidad de reactivar mis relaciones hechas en el pueblo. Cuando llegué, después del cierre de la empresa, hubo trabajadores que tenían los ánimos de expresar su sentir ante lo ocurrido con la empresa, ello me permitió recabar información. Después regresé y las actitudes de algunos otros trabajadores fue de desconfianza, ésta se basaba en los hechos por los que estaba pasando el sindicato en su lucha por recobrar algún empleo para aquellos que no se habían liquidado, la desconfianza radicaba en que podía mal utilizar la información que ellos brindaban, por ejemplo darla a reporteros o al gobierno. Cuestión que nunca sucedió.

Aportaciones de la tesis

Una de las contribuciones que creo es la más importante en este trabajo es que, debido a que la literatura desde la sociología del trabajo no me permitió explicar las relaciones del SME con los trabajadores de origen rural, tuve que auxiliarme en la literatura antropológica para dar cuenta de cómo se lograron vincular, un sindicato fuerte que nació en un contexto urbano y en una empresa moderna del sector eléctrico con las comunidades de estudio de orden rural.

Si bien los estudios de sindicatos abarcan generalidades de éstos, en este trabajo se contribuye a los estudios de la sociología del trabajo desde la metodología del ámbito antropológico para explicar ¿cómo se relaciona el SME con trabajadores de origen rural?, ¿qué estrategias siguen los habitantes

rurales para incorporarse con una empresa pública?, ¿A quién acuden?, ¿con quién se relacionan?, entre otras.

A través de los recuentos históricos de las comunidades y de la perspectiva de los electricistas de origen rural, nos adentraremos a entender cómo los campesinos de las comunidades se insertan en una empresa y un sindicato moderno, cómo participan de la vida laboral y sindical, según Reygadas (2003) se entrelaza la cultura y el trabajo para entender las intersecciones de lo cultural y lo material en los ámbitos laborales.

Otra contribución es que se toma como un espacio de análisis a las comunidades rurales, a diferencia de los estudios desde la sociología del trabajo que analizan al interior del sindicato junto con sus elementos estructurados como EL CCT y los estatutos sindicales.

Estructura de la tesis

La tesis está estructurada en cinco capítulos. En el capítulo primero se presentan distintos análisis de los estudios del SME. También se presenta la teoría de redes sociales para profundizar acerca de la organización sindical, tanto en sus elementos formales como en los informales.

El lector encontrará en el capítulo segundo la historia de la empresa eléctrica, misma que sirvió para contextualizar a las comunidades de estudio.

El tercer capítulo es el recuento histórico del Sindicato Mexicano de Electricistas. Se describen los acontecimientos que tuvieron mayor relevancia en la conformación y consolidación del SME para entender cómo logró una gran fortaleza ante la empresa y ante sus agremiados, misma que se logró observar entre los electricistas de las comunidades de estudio.

En el cuarto capítulo se expone la historia de la inserción de pobladores en la comunidad de Santa Cruz Tezontepec a LyF, describiendo la red de relaciones sociales que tuvieron que construir para ser electricistas, lo anterior se combina con las narraciones de algunos trabajadores.

En el quinto capítulo se describe la historia de inserción de los pobladores a LyF en Santo Tomás Apipilhuasco, es decir su paso de campesinos a electricistas. Al igual que la historia de la comunidad anterior, se incluyen algunas narraciones de pobladores que trabajaban en la empresa eléctrica para entender la red de relaciones que se establecen para este suceso.

Por último, un apartado de conclusiones donde se intenta articular los capítulos con el problema inicial de la investigación, resaltando los hallazgos más significativos del estudio.

Capítulo I. Propuesta teórica-metodológica

Introducción

La idea central de este capítulo es mostrar que desde la perspectiva antropológica, con métodos y conceptos propios de la ciencia, se puede entender que la organización del sindicato está mediada por una mezcla de organización formal propia del sindicato en cuestión y una parte tradicional devenida de los trabajadores de origen campesino. Dice Adler Lomnitz que los sistemas formales de hoy en día no se pueden comprender únicamente con base en su estructura organizativa y su reglamento interno, ella cree que detrás de ciertas decisiones, hay motivos no reconocidos formalmente que tiene que ver con principios morales primarios como es la lealtad y la confianza (Adler Lomnitz, 1994: 151). Lo anterior, será mostrado a través de realizar un recuento de las distintas investigaciones de este sindicato desde la sociología del trabajo, que obedecen principalmente, a los elementos formales, y posteriormente se presenta la teoría y método de redes desde la antropología para entender los elementos informales.

A lo largo de mi trayectoria académica he tenido un gran interés por temas relacionados con cuestiones laborales, sobre todo el entorno fabril que recluta a mujeres. La literatura consultada, sobre todo de la década de los noventa hacia acá, volteaba la mirada a cuestiones de flexibilización laboral, precariedad en el trabajo, sindicatos blancos, etc. Cuando revisé estudios de sindicatos, detecté que éstos habían reaccionado de distinta manera ante los cambios estructurales económicos, según su origen, organización, tipo de empresa. La complejidad del tema sindical daba cuenta de su organización y reorganización en distintos frentes y agrupaciones. Han sido representantes de la sociología del trabajo los que mayores aportaciones han hecho sobre el tema.

Según Besunsán (1999), las reformas orientadas al mercado adoptadas en diversos países latinoamericanos durante las dos últimas décadas, han modificado drásticamente el contexto en que venían operando los sindicatos. Uno de los cambios más significativos fue el menor margen de maniobra de los gobiernos para definir sus políticas internas y mantener los viejos compromisos con los trabajadores, característicos de los sistemas de relaciones laborales de corte corporativo, dominantes en algunos países de la región. La consecuencia fue el creciente desequilibrio en el poder de negociación del capital y el trabajo, lo que se tradujo en un reparto inequitativo de los costos y beneficios del cambio económico. Las estrategias encaminadas a renovar las fuentes tradicionales del poder sindical, en mayor o menor grado asociadas al papel central que los estados latinoamericanos tuvieron en el modelo de desarrollo, sustentado en la sustitución de importaciones divergen en sus ritmos, alcances y dirección, entre otras razones, en atención al grado de avance de la democratización política.

Por otro lado, De la Garza (1994) identificó que las respuestas sindicales ante la reconversión productiva tuvieron relación con el tipo de sindicato, ya fuese oficial o independiente, otra, la política laboral del Estado, que implicó sustituir a una clase trabajadora vieja por una flexible laboralmente, también las políticas empresariales de reestructuración y las relaciones con los sindicatos tuvieron incidencia en las respuestas, por otro lado la democracia sindical y la cultura obrera y sus tradiciones. Ante este panorama de diversidad sindical las respuestas que se dieron, según De la Garza, fueron cinco: 1) la pasiva, de dirección oficial, con continuidad por la democracia sindical, 2) la negociación y flexibilidad con bilateralidad, donde los sindicatos se inmiscuyen en la toma de decisiones para la modernización de la empresa, 3) el enfrentamiento y derrota, con flexibilidad unilateral, 4) enfrentamiento con flexibilidad parcial y de derrota y 5) las respuestas del nuevo proletariado del norte. Así se han entremezclado las crisis económicas, las reestructuraciones de las empresas, las luchas y las demandas de los trabajadores junto a nuevos espacios en el trabajo, la flexibilización de los contratos y las nuevas formas de organización del trabajo, demandas salariales y en algunos casos democracia sindical.

De este primer acercamiento a la literatura, me interesé por el Sindicato Mexicano de Electricistas porque en esta organización sindical parecía que las reconversiones laborales no habían tenido un impacto significativo, porque su CCT todavía era de la época fordista, elemento donde se había materializado su lucha de más de noventa años de existencia en la vida obrera del país. De ahí que surgieron las primeras interrogantes ¿cuáles son los discursos que el SME utiliza ante la política neoliberal, específicamente la iniciativa de la privatización de la energía eléctrica y la reconversión laboral?, ¿qué disputas, negociaciones y consensos se buscan entre distintos grupos para llegar a definiciones consensuadas de la memoria colectiva, el CCT y la democracia?, entre otras, todas ellas surgieron de la lectura de los estudiosos del SME.

Pero después que se realizó una descripción histórica de la empresa Luz y Fuerza (LyF), del SME y se integró el trabajo de campo en comunidades rurales de donde procedían empleados de LyF, esta tesis dio un giro complementario a lo que ya se había investigado. La perspectiva antropológica podía dar cuenta del apoyo recibido por las bases para la agenda sindical diseñada en la cúpula de esta organización gremial. Se comprendía el apoyo “democrático” de los trabajadores y la manera de legitimar los cambios y las resistencias en uno de los sindicatos más poderosos de este país. Las redes de relación que los líderes tejían en sus comunidades de origen con familiares y vecinos daban cuenta de la importancia que tenía incorporarse a la empresa Luz y Fuerza del Centro, no sólo por el bienestar inmediato que se reflejaba en las condiciones de vida en las comunidades de origen sino en la “herencia en vida” que estos trabajadores brindaban a sus futuras generaciones al asegurarles un trabajo que ofrecía óptimas condiciones laborales.

Bajo la lógica anterior se estructuró un esquema explicativo que ayudó a entender el devenir del sindicato desde la base. El proceso para concretar el problema a estudiar tuvo un largo recorrido. Comenzó por la revisión de las aportaciones de la sociología del trabajo, qué metodología y conceptos analíticos explicaban la organización sindical, sobre todo, del SME. De esta revisión quedaba claro que la sociología del trabajo analiza la dinámica sindical centrada en lo que acontece al interior del sindicato, relacionándolo con la empresa y con el contexto nacional. Pero hay otra arista que es el origen del respaldo clientelar que la cúpula recibe que en definitiva va más allá del sindicato y que tiene su raíz en redes previamente tejidas en otros ámbitos sociales, como son las comunidades de origen de los líderes y el apoyo que estos últimos reciben de sus familiares y paisanos al momento en que el líder canaliza recursos a la comunidad. Esta aproximación holística del problema es una de las aportaciones de la antropología a estos estudios sindicales y sobre todo a los estudios del SME.

1.1 Los estudios sindicales desde la sociología del trabajo

Como comenté anteriormente, uno de los aspectos que llamó mi atención fue la manera en cómo el SME respondía a las iniciativas de una privatización del sector eléctrico, además de que se le adjetivaba como democrático, con lucha sindical histórica, entre otros. Cuando me di a la tarea de revisar la literatura acerca de sindicatos, los estudios mostraban dos etapas de los estudios de sindicatos en México, una antes de la reconversión industrial y otra después de ella. De estas se desprendían tres vertientes: Historia del sindicalismo (década de los setenta), procesos de trabajo y acción sindical. Estas dos últimas vertientes tuvieron mayor interés después de las reconversiones económicas de la década de 1980 (Sánchez, 2001).

Siguiendo con Sánchez (2001), él hace un recuento de los estudios sindicales en México y propone una forma de clasificación: los primeros estudios del sindicalismo, las obras que impactaron como los trabajos de De la Garza y Zapata y los estudios del corporativismo. Después viene un parteaguas a partir de la flexibilización industrial, que fue estudiada desde la perspectiva del regulacionismo francés, incluyendo temas que tenían que ver con la cultura laboral y las subjetividades obreras en los sindicatos. En este trabajo no se pretende describir a profundidad este tema sino entender cómo se insertan los estudios del SME en estas propuestas.

1.1.1 Del SME

Una gran parte de la literatura del SME ha sido producida por la Universidad Autónoma Metropolitana, de hecho el especialista en este sindicato, Javier Melgoza, pertenece al centro de investigación en estudios laborales. Lo anterior ha permitido que al SME se le analice desde la

sociología del trabajo y por lo tanto que su análisis se centró en los centros de trabajo, en las cúpulas del sindicato o desde los elementos que regulan el sindicato.

Los estudios del SME han sido abordados desde perspectivas históricas. Por ejemplo De la Garza (1994) realizó un recuento histórico de la industria eléctrica en México, en él no podía dejar fuera al SME por ser el sindicato más antiguo de la industria. Besunsán y García (1990), Besunsán (2005), estos autores han analizado la relación entre empresa LyF y el SME. En cambio Melgoza (2001), Melgoza y Montesinos (2002), Belmont (2004) han hecho investigaciones de dicho sindicato en torno a la democracia, representatividad y legitimidad. Los más importantes hallazgos son los siguientes.

Besunsán y García (1990) en un trabajo titulado “Las relaciones laborales en la Compañía de Luz y Fuerza del Centro”, describe a la empresa y al Sindicato Mexicano de Electricistas. Y observa las relaciones laborales a partir del CCT. También observa la modalidad de la reestructuración para dar cuenta de cómo ha actuado el sindicato ante los cambios y propuestas de reestructuración propuestas de cambio. Entre sus hallazgos encontró la opinión que tiene el SME acerca de la falta de una propuesta sólida y racional por parte de la empresa, que según el sindicato es una de las causas de la no reestructuración, conllevando que el principal inconveniente sea el manejo político de las relaciones laborales, por ello al sindicato se le permite defender sus puntos de vista ante los cambios.

Otro autor es De la Garza (1994). Él describió la historia de la industria eléctrica en México. Utilizando documentos históricos para reconstruir los acontecimientos más importantes del tema anterior, refiere a la creación de la empresa que dominó la generación, transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica en el país, la Mexican Light, y a la par de ésta el nacimiento de uno de los sindicatos más antiguos del país, el SME. De la Garza, narra las formas de intervención del Estado dentro de la rama, la evolución de las empresas eléctricas y de la economía del sector, el cambio tecnológico y los virajes en el sindicalismo y en el movimiento obrero electricista y las transformaciones en las características de la fuerza de trabajo. Todo ello en un contexto de Estado nacional, de una economía y de un movimiento obrero.

Otro trabajo lo encontramos con Melgoza (2001) “*La construcción social de la representatividad, democracia y legitimidad en ámbitos sindicales: El caso del Sindicato Mexicano de Electricistas*”. El autor analiza las dinámicas internas del SME a partir de la estructura organizativa, sus funciones, obligaciones de las secretarías y de los cargos en el sindicato. El autor quiere dar cuenta de los elementos formales que llevan a la democracia y a la legitimidad que se ejerce al interior del

sindicato. Aborda los elementos organizativos y las prácticas colectivas más relevantes del sindicato, la interpretación de sus miembros y la articulación entre ambas. Todo en un contexto al interior del sindicato

El autor afirma que la representación no se desarrolla únicamente como factor de participación de los representados, sino además contribuye, determinadamente, a crear un vínculo de legitimación entre los representantes y los representados. De allí que se formule la pregunta ¿a quién representa el SME? Para responderla, en un primer momento caracteriza a los representados del sindicato, su posición frente a éste, el número de afiliados, de trabajadores activos y jubilados y las divisiones donde se distribuyen.

Estos representados están agremiados alrededor de un símbolo, que según el autor es herencia histórica, los estatutos que rigen al sindicato, el cual es resultado de una larga historia de costumbres, tradiciones y ordenamiento formales que dictan las funciones, derechos y obligaciones de aquellos que adquieren un puesto sindical. Lo anterior, dice, fomenta una cultura plesbiscitaria porque favorece la circulación amplia de información sobre asuntos sindicales, la discusión y la construcción colectiva con dosis de consenso, así las asambleas se convierten en el espacio donde se reproduce lo anteriormente mencionado.

Con respecto a lo anterior podemos derivar lo siguiente. La memoria histórica que Melgoza menciona y que está materializada en los estatutos, deviene en parte a los discursos que se emiten por parte de los líderes y que ha constituido una de las banderas del sindicato, ante estos hallazgos que aporta el autor, nosotros nos preguntamos ¿cómo viven la memoria histórica los trabajadores de las comunidades de estudio?, es decir ¿influye, en la transmisión de esta memoria histórica, que pertenezcan a una comunidad donde hay un líder del sindicato?

Para Melgoza, en el SME hay una instancia de suma importancia porque en ella se constituye un espacio micropolítico, se refiere a la Comisión de Trabajo que está integrada por los distintos representantes departamentales elegidos mediante el voto secreto y directo. Dice el autor que en este espacio juegan, los distintos sujetos, en grupos políticos que se forman al interior y ello representa una identificación ideológica así como las prácticas políticas.

En este mismo orden de ideas, da un peso importante a los representantes sindicales departamentales porque son los intermediarios más cercanos entre la empresa y el trabajador, así como al sindicato. Argumenta Melgoza que este tipo de sujetos tiene la ventaja de conocer los problemas departamentales porque han laborado en dicho departamento y tiene el conocimiento

directo de su fuente de trabajo. Así, algunos representantes destacan por su larga experiencia acumulada. Dice el autor que este tipo de representante sindical está al pendiente de los problemas del departamento y por lo tanto de sus integrantes, esa actitud genera una figura de representante departamental con responsabilidad que forma parte de la tradición en el SME (2001). Esta imagen permite, que en algunos casos, el representante sindical siga una carrera sindical hasta llegar a los puestos del Comité Central. Aunque al mismo tiempo el autor afirma, aunque no lo desarrolla ampliamente, que para que un trabajador tenga éxito en esta travesía de representante sindical debe pertenecer (aunque no es obligatorio) a un grupo político para que tenga apoyo de otros trabajadores debido a las erogaciones que debe realizar en su campaña, cabe preguntarse ¿qué tipo de relación establecen los representantes departamentales con la base trabajadora, es sólo laboral-sindical o van más allá de este ámbito? Si es así ¿en qué ámbitos se establecen estas relaciones?

Dado lo anterior, el autor dice que la construcción de la democracia en el SME es fomentada por los procesos electorales y el asambleísmo. Para él las reglas de las elecciones en el sindicato están en los estatutos donde se describe todo el proceso electoral. Por su parte las asambleas crean entre los agremiados, legitimidad en la toma de decisiones de los líderes. Cabe preguntarse ¿las dinámicas de las asambleas dan legitimidad a sus miembros o éstos ya llevan consigo consensos?, es decir ¿es al interior de las asambleas donde los trabajadores crean sus propios discursos o interviene aspectos fuera de las asambleas?

El autor concluye que en el SME el consenso se debe a dos aspectos: a los de orden institucional, como los estatutos y los que se derivan de las constantes asambleas del sindicato, entonces es la toma de decisiones de orden técnico y de legitimidad que beneficia a la organización en su totalidad y no a los individuos. Dando el mayor peso de la actividad sindical a los elementos formales que están alrededor del SME.

En esta misma línea de estudio, otro trabajo es el de Melgoza y Montesinos *Representatividad, Democracia y Legitimidad en el Sindicato Mexicano de Electricistas* (2002). Ellos muestran, a la luz de un contexto neoliberal, el papel que tiene la representatividad, la democracia y la legitimidad en la reproducción de las relaciones en el sindicato. Ellos analizan cómo responde la estructura sindical a las necesidades de participación de los trabajadores, garantizando un ejercicio democrático en la vida sindical que permite condensar las necesidades de todos los trabajadores sindicalizados, como sus experiencias en la empresa (2002: 10). Es decir, los autores basan el ejercicio de la democracia en las estructuras que componen el SME y en las prácticas que de ello se deriva.

A partir de realizar una descripción histórica del CCT, de los estatutos y de cómo se llevan a cabo las asambleas, los autores dan cuenta que estos elementos construyen y fomentan una cultura laboral legalista, que sugiere la institucionalización de las relaciones al interior del sindicato (Melgoza y Montesinos, 2002: 66). Otros elemento de importancia para los autores son la participación sindical de los jubilados y la bilateralidad como una de sus mejores armas para negociar. Entendiendo la bilateralidad como aquellas decisiones que se toman en conjunto con la empresa para los procesos de trabajo.

Entre los hallazgos encontrados sobresalen, que la representatividad está dada por la estructura que rige al SME, y que consiste en el CCT. En este documento, según los autores, se describe las luchas sindicales y la organización al interior dando formalidad a las formas de participación de sus miembros, por ello el CCT es el principal símbolo que explica el proceso de aprendizaje de la práctica laboral de sus miembros y el papel político desempeñado por el sindicato desde su creación.

Otro de los hallazgos es que la democracia se da a partir del ejercicio sindical de las prácticas electorales basado en los estatutos y las elecciones. Un recorrido histórico por los estatus del SME permite observar la construcción de las reglas a lo largo del tiempo, los deberes y obligaciones de los representantes sindicales, una de las más recurrentes son las asambleas donde se discuten los asuntos de interés del sindicato. Otro elemento más de la democracia son las elecciones, que según los autores, es la forma de organización de los procesos que está regida por reglas formales materializadas por los estatutos del sindicato. En esta parte los autores se refieren a los procesos que año con año se realizaban en el SME para elegir a representantes departamentales, divisionales y de las distintas secretarías que integraban el Comité Central. Los autores reiteran que aunque la democracia no es sinónimo de “cultura cívica” o “proyecto proletario”, el SME si contiene tintes democráticos, por ejemplo una valoración de la autonomía sindical, el rechazo del sindicato a acercarse o que influyan sobre él instancias partidarias o gubernamentales, respeto a los derechos a la disidencia y la minorías (Melgoza y Montesinos, 2002).

Para Melgoza y Montesinos el SME ha pasado por acontecimientos, que más que debilitarlo lo ha fortalecido, y sobre todo los ha ayudado a aprender para el proceso democrático en constante construcción. Uno de los hechos más relevantes ha sido la destitución de uno de los secretarios acusados de actos ilícitos y sobre todo del deterioro de la vida interna a causa del acercamiento con uno de los presidentes de la república a finales de la década de 1990 y principios de este siglo. A este tipo de acciones le han denominado corporativismo híbrido con inclinaciones más hacia un neocorporativismo, es decir los asuntos importantes no se discuten en las asambleas sino en

comidas o paseos con el presidente de la república. Esta práctica que llevó a cabo un secretario general, dicen, puede resarcirse a través de las asambleas, la creación de grupos políticos al interior del sindicato, del debate interno que podría ser como una balanza ante los hechos antes mencionados, de la rotación de representantes, del no acercamiento con instituciones gubernamentales y partidarias, es decir este tipo de sucesos puede equilibrarse a partir de la práctica sindical establecida en el CCT y en los estatutos. Entonces, si habido acercamientos con el gobierno y el Estado, pero, dicen los autores, esta experiencia forma parte del ejercicio de la democracia y como parte del aprendizaje de la organización.

La democracia que se crea al interior del SME es legitimada y tiene significados culturales. Según los autores la relacionan con identidad, que para ellos es “un conjunto de elementos objetivos y subjetivos que permite a los individuos reconocerse como miembros de un grupo. Se trata, entonces de los factores culturales que dotan al individuo de un “sentido de pertenencia”, lo que explica por qué los individuos aceptan una u otra cultura” (Melgoza y Montesinos, 2002: 139). Los hallazgos de este estudio son que la identidad en el SME está dada por el CCT, los estatutos, las asambleas y las elecciones. Así los autores recurren al concepto de cultura organizacional, que entienden como la forma en que los grupos tienen para inventar, desarrollar o aprender a resolver problemas de la adaptación externa y la integración interna, del cual fluye el trabajo que es considerado como válido y por lo tanto enseñará a sus miembros la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas. Entonces, para los autores la cultura organizacional se aprende al interior de ésta. Pero esta identidad que está centrada en la cultura de participación sindical sólo se reproduce en este espacio sindical, es decir ¿existen otros espacios que se interconectan provocando un sentido de pertenencia con mayor complejidad? Ante ello, habría que analizar otros espacios, como las comunidades que se estudian en este trabajo.

Según los autores, lo que caracteriza a los electricistas es: a) la historia (de la organización sindical), b) la memoria y c) la cultura política. De allí se derivan la cohesión entre los integrantes del SME y da identidad como grupo. De lo que deducen que el SME puede ser caracterizado desde un corporativismo híbrido, entendido como la capacidad que tiene de acercarse a instancias gubernamentales pero sin afectar la vida sindical interna, es decir la capacidad de flexibilidad que puede tener el sindicato para tener las mejores estrategias que convengan a su organización. Aunque, en realidad toda organización con contenido político, como es el sindicato, tiene que vivir en permanente negociación y no por ello se le puede denominar corporativismo o neocorporativismo.

Los autores concluyen que la representatividad y legitimidad dan al SME una base sólida como organización, sobre todo la experiencia de una lucha de décadas por derechos laborales y mejoras para sus agremiados, lo que los ha llevado a una cultura construida en el proceso de aprendizaje, que para Melgoza y Montesinos, (2002) puede significar una navaja de doble filo, porque ha significado la lucha obrera pero también la rigidez de su CCT.

Resumiendo, el trabajo de Melgoza y Montesinos hace un recuento histórico de los distintos elementos que fortalecen al SME y que dan vida sindical y democrática. El principal elemento es el CCT, seguido de los estatutos, las asambleas y las elecciones, todo en su conjunto ha conformado una cultura basada en la identidad que da fortaleza a la organización. Es decir, es el marco normativo y la práctica de ella lo que constituye significados entre los agremiados, así se deriva en una democracia, representatividad y legitimidad. Derivado de este estudio nos cuestionamos ¿cómo viven los trabajadores de comunidades rurales este sentido de pertenencia, cómo influye el CCT en su sentido de identidad?, ¿existen otras instancias que transmiten y socializan este sentido de pertenencia?, ¿la democracia es sinónimo de votaciones?, si es así, ¿cómo se logra que los electricistas voten?, es decir ¿cuáles son los mecanismos que existen en el sindicato para llevar a cabo los sistemas formales?

Otro trabajo del SME es realizado por Belmont, en su artículo “*El Sindicato Mexicano de Electricistas frente a la iniciativa de privatización del sector eléctrico*” (2003) analiza al sindicato desde la perspectiva de la acción colectiva. Él argumenta que en el contexto de reformas al sector eléctrico, sobre todo de la iniciativa de privatización, el SME ha reaccionado como un actor colectivo que adquiere un valor relevante en la producción de situaciones sociales, utilizando elementos que caracterizan al sindicato, sobre todo los institucionales (CCT y estatutos) y los informales, como la creación de grupos políticos y liderazgos que mantienen la cohesión con la memoria histórica y aspectos simbólicos.

Su propuesta busca articular una dimensión organizativa (factores formales e informales), el entorno (de iniciativas de privatización y la evaluación estrategia de los actores (acción colectiva)). Lo anterior tiene como marco a la acción colectiva. La construcción colectiva es la manera en la que intervienen liderazgos normativos, capaces de crear narrativas que sirven como esquemas de significación con los cuales se evalúa e interpreta el escenario en el que opera la racionalidad estratégica y por lo tanto ayuda a orientar las estrategias de la acción sindical (Belmont, 2003: 6). En la construcción del marco de acción colectiva intervienen: el contexto de acción, la estructura de representación y los aspectos de negociación sindical.

El autor dice que en el sindicato electricistas existen liderazgos normativos a partir de los estatutos. Éstos son los que dictan las reglas e instrumentos necesarios para llevar a cabo esquemas democráticos. De allí que los líderes los usen como recursos políticos para mantener el control de la agenda sindical y los introduzca en una dinámica de “nosotros colectivo”. El entorno en el SME, dice el autor es de incertidumbre, entendiéndolo desde los discursos de privatización que propuso el ejecutivo a finales de la década del noventa, este entorno genera nuevos mecanismos de acción colectiva. Uno de estos nuevos mecanismos son los discursos que ofrecía el sindicato anclado en un discurso histórico devenido del proyecto de nación después de la revolución. Esta memoria histórica, dice el autor, es producto de que el sindicato tiene una larga vida sindical. De este modo, la iniciativa de privatización pone al descubierto un capital simbólico y estrategias, una de ellas fue centrar en una persona, el secretario general, los discursos de la acción colectiva, así en una coyuntura de iniciativas de capital privado al sector eléctrico, los electricistas tenían la certidumbre que el secretario general iba a defender el aspecto normativo de la organización, el CCT y los estatutos. De esta manera, Belmont concluye que el marco institucional prevé cierta ambiente de certidumbre, porque crean códigos de comportamiento y pertenencia, así la estructura organizativa reduce la incertidumbre a través de la tradición y la historia que ya está construida dentro del sindicato.

Otro trabajo es el de Besunsán (2005). Ella ha analizado al sindicato en relación con la empresa Luz y Fuerza del Centro. En un trabajo titulado “*El Sindicato Mexicano de Electricistas y la reestructuración laboral de Luz y Fuerza del Centro*”, la autora hace un recuento del papel del sindicato en las dinámicas vinculadas con la reestructuración de esta empresa. En el trabajo explora las oportunidades y restricciones derivadas de las particularidades del SME como organización sindical y de su CCT en la modernización de la empresa. Lo anterior, es estudiado a partir de caracterizar al SME, hacer una revisión al CCT y de las entrevistas de algunos dirigentes del sindicato.

El SME, según la autora, es un sindicato de movimiento social. La afirmación anterior es derivada de la explicación entorno al sindicato, ella cree que esta organización tiene características distintas al resto de los sindicatos en México, por ejemplo la cooptación de sus líderes y de la vida sindical han llevado a describirlo como autónomo, por la distancia que ha guardado en relación al Estado (en comparación con otros sindicatos como los agrupados en la Confederación de Trabajadores de México), con una vida sindical muy activa y por lo tanto, democrático. Aunque también reconoce que hay autores que se encuentran en polos opuestos, aquellos que dice que si es de corte democrático como Reyes (1997, citado en Besunsán, 2005), y otros sostienen que tanta actividad en

procesos electorales internos, los desvía de otras que deberían ser sus preocupaciones (Trejo, 1990, citado en Besunsán, 2005). Una visión mediadora es la de Melgoza y Montesinos (2002) quienes dicen que es un sindicato híbrido, pero que ello es debido a factores exógenos, como el contexto autoritario en el que se forjó durante todo el siglo XX, lo que llevaría a entender que está ajeno de las prácticas del SME.

Un sindicato de movimiento social es aquel que le otorga una importancia considerable a la democracia interna, y tiene identidad con otros movimientos sociales, el SME puede ser caracterizado como tal si es comparado con otros sindicatos de corte corporativista. 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 a los intereses de las dirigencias y sus representados (Besunsán, 2005: 547-548). Este uso de recursos no sólo depende de su vida al interior del sindicato sino también de factores externos como el contexto económico y político. Esta precisión del SME, la usa Besunsán para explicar que no por el hecho de tener un sindicato dotado de autonomía y respaldado por sus bases puede ser un interlocutor que aumente la calidad de las decisiones al interior de una empresa. Pero por otro lado, el propio sindicato utiliza recursos como su capacidad de convocatoria y movilización para enfrentarse y criticar al modelo económico neoliberal, al igual que su identificación con partidos de ideología de izquierda, en conjunto se mueven más en el ámbito de un sindicato de movimiento social que corporativista.

También analiza el CCT en tres grandes apartados: la contratación y el despido, la organización del trabajo y por último las condiciones de trabajo. La autora compara el contrato con el de otras dos empresas, el de Teléfonos de México y el de la Comisión Federal de Electricidad. Entre los hallazgos encontrados fueron que los tres contratos tenían grandes similitudes y en algunos rubros superaban los beneficios de los electricistas del SME, pero también encontró que existen algunas resistencias por parte de trabajadores de la empresa LyF para realizar cambios al CCT, por el temor de que desaparezcan puestos o departamentos. Aunque las propuestas de reestructuración, según las conveniencias del sindicato, si han surgido.

La caracterización del SME como un sindicato de movimiento social así como el tipo de contrato colectivo que los alberga impide la reestructuración de la empresa, pero la autora también explica que los directivos de la empresa y el propio gobierno, desde la década del setenta, han impedido la reestructuración que ha propuesto el sindicato, porque no conviene a los intereses del gobierno en turno.

De dichos argumentos, Besunsán concluye que la reestructuración en la empresa eléctrica se hizo un círculo vicioso. Por un lado, el SME que cree que si se reestructura la empresa, la flexibilización laboral va a ir en contra de los intereses de los trabajadores y por el otro lado, los directivos y el gobierno creen que para reestructurarse se debe de contar con un sindicato dócil para que se modifique en función de los intereses externos, como los del Estado, y no de los trabajadores. Así, la autora concluye que lo que ocurría en LyF es un ejemplo de un asunto pendiente entre las relaciones laborales en México, la ausencia de una cultura de auténtica concertación, instancias funcionales y árbitros neutros de las diferencias entre actores con poderes de negociación relativamente equilibrados. Ante tal ausencia, los caminos que se han recorrido en este tipo de situaciones han sido la imposición, o cuando esto no ha sido posible, la parálisis.

Dado el recuento anterior, la pregunta es cómo las investigaciones del SME se insertan en una lógica de reconversiones laborales. Los estudiosos del SME no analizaron las reconversiones en el sindicato porque no existieron, sino analizaron cómo una organización como ésta, tomó un papel relevante en contra de la iniciativa de privatización, es decir cómo un sindicato movía sus recursos, tanto al interior como al exterior de la organización para impedir la reestructuración de LyF.

De los trabajos reseñados, podemos consensar varias ideas. Primero todos los trabajos aluden a que la democracia en el SME es debido a su normatividad y las prácticas que de ella emanan, es decir el CCT y los estatutos (Melgoza, 2001), Melgoza y Montesinos (2002) y Belmont (2003). Segundo esta normatividad crea prácticas que legitiman a las normativas, por ejemplo el asambleísmo. Tercero, dada su antigüedad, su evolución histórica a lo largo de más de ochenta años, le ha permitido incursionar en distintos ámbitos más allá de los laborales, como lo ejemplifica el trabajo de Belmont (2003). Por otra parte, Besunsán alude a que estas características del SME lo han llevado a que funcione como un sindicato de movimiento social, que si bien atiende a prácticas democráticas, también es el actor más complejo para llevar cambios a la empresa y a su propia normatividad, porque los considera una amenaza.

Los trabajos mencionados sirvieron a esta investigación para conocer a la empresa y al sindicato en dos aspectos: a) históricamente, como el trabajo de De la Garza y b) al interior de cada una de las organizaciones, sobre todo aspectos normativos y de vida sindical.

Los autores mencionan las características del sindicato en cuestión, en este trabajo los hallazgos en trabajo de campo orientan la investigación hacia sectores como la base trabajadora y cómo ésta participa con la organización. Todos los trabajos descritos atienden a normatividades, a lo formal y legítimo del SME, es un consenso entre los trabajos revisados difícil de separar de la organización

sindical, entonces la pregunta es cómo se insertan trabajadores de origen rural a una organización que ya tiene ciertas prácticas legitimadas, es decir cuál es la manera en la que se incorporan los trabajadores del ámbito rural a la organización sindical que está regida por un CCT, estatutos y una intensa práctica sindical. Lo que se hace en esta investigación es atender a estos cuestionamientos.

1.2 Preguntas

Esta investigación tiene el propósito de analizar la relación que existe entre el sindicato y ámbitos rurales, es decir la relación del SME con trabajadores de origen campesino. Cuestión que no se ha desarrollado en los trabajos antes descritos.

El trabajo que se presenta es desde la perspectiva antropológica, donde se quiere dar cuenta, a partir de la base trabajadora de origen rural, cómo entran a una la lógica de un sindicato “democrático”, con un CCT que es un símbolo de identidad para los trabajadores, con estatutos que regulan la vida sindical y que dictan acciones como las votaciones y los grupos políticos al interior de la organización.

Se pretende indagar, en las comunidades rurales de estudio cómo se origina el respaldo clientelar que la cúpula recibe y que tiene sus raíces más allá del ámbito sindical, como son las comunidades de origen de los líderes y el apoyo que éstos últimos reciben de sus familiares y paisanos a partir de que el líder canaliza recursos a dichas comunidades.

Con base en lo anterior, se plantea la pregunta de investigación siguiente:

¿Cuáles son los mecanismos que explican la relación entre la base trabajadora de origen rural y el Sindicato Mexicano de Electricistas?

Para responder la pregunta anterior se tuvieron que plantear otras:

- ¿Cuáles son los vínculos iniciales de los trabajadores de origen rural, en el sindicato y en la empresa?
- ¿Cómo se llegan a incorporar a una empresa moderna de la industria eléctrica, primero como empresa privada y luego en su condición de pública?, ¿fueron los mismos mecanismos para entrar a laborar?
- ¿Qué repercusiones tuvo que habitantes de las comunidades rurales entraran a LyF?
- ¿Qué repercusiones tuvo en las comunidades de estudio que hubiera un líder sindical del SME?

- ¿Qué perfil de trabajador entró a la empresa a lo largo de la historia de las comunidades? ¿tuvieron el mismo perfil en distintas etapas históricas?
- ¿Cómo se relacionan con el sindicato?
- ¿Qué piensan del SME? ¿cómo participan la organización propia del SME?, ¿con qué símbolos del sindicato se identifican los trabajadores de las comunidades de estudio?, ¿cómo participan en la memoria histórica del sindicato y en la democracia que realzan los sociólogos del trabajo?

Para responder las preguntas anteriores se tuvieron varias dimensiones de análisis: la comunidad, trayectorias laborales y el contexto histórico de LyF y del SME, mismas que se describirán en el apartado siguiente.

Dado el interés por vincular las estrategias de contratación e incorporación a la empresa de trabajadores originarios de comunidades rurales se tomaron las siguientes estrategias metodológicas. Reconstruir y vincular la evolución de la empresa con el sindicato. Las comunidades de origen de los trabajadores para analizar la conformación de redes que permitieron acceder al trabajo en LyF y muy específicamente las trayectorias laborales para observar, desde las personas reclutadas su movilidad y su participación sindical.

1.3 Dimensiones de análisis

Para explicar el tema de investigación hubo varias dimensiones de análisis que ayudaron a responder la pregunta guía: **¿Cuáles son los mecanismos que explican la relación entre la base trabajadora de origen rural y el Sindicato Mexicano de Electricistas?, para ello se analizó: 1) el contexto histórico de LyF y del SME, 2) las comunidades rurales y 3) el ámbito laboral, basándonos en trayectorias laborales**

- Dimensión histórica del SME y de LyF

Ésta permitirá entender la trayectoria histórica de ambas organizaciones y responder al cuestionamiento ¿Cuáles son los vínculos iniciales de los trabajadores de origen rural con el sindicato y la empresa?

El recorrido histórico de LyF y del SME sirve como contexto para ubicar a las comunidades y las trayectorias laborales en escenarios específicos de ambas organizaciones. En lo que le concierne a LyF, recoge los cambios históricos de la empresa Luz y Fuerza del Centro con la finalidad de periodizar su historia y observar el trayecto que ha tenido de empresa privada a empresa pública.

Además de que el recuento de esta empresa también es el recuento histórico del sistema eléctrico en México. En tanto que el recuento histórico del SME es también el recuento del movimiento obrero electricista que se acuñó propiamente en la Revolución Mexicana, el SME, es en parte hijo de ésta y con ella estuvo sujeto a los avatares de las luchas por la legislación sindical, por el derecho a la contratación colectiva en una primera etapa, hasta la imbricación del sindicalismo electricista en la estructura corporativa que caracteriza al Estado mexicano” (De la Garza, 1994: 11). En esta dimensión analítica se indagó lo siguiente:

Cuadro no. 1

Empresa Luz y Fuerza	Sindicato Mexicano de Electricistas
- Primeros intentos de crear un sistema de energía eléctrica para la ciudad de México y algunas zonas centrales	-Primeros intentos de organización
- Consolidación del sector eléctrico en el país	-Creación del SME
-El momento en que tienen vínculos con comunidades de origen campesino	-Corporativismo en el SME
-LyF y la CFE	-Nacionalización de la industria eléctrica y el SME
- Nacionalización de la energía eléctrica	-SME y los sindicatos electricistas del país
-LyF y la conexión con la red eléctrica del resto del país	-Luchas intensas en contra de la privatización de la energía eléctrica
-LyF y la iniciativa de privatización del sector eléctrico	-En las tres etapas anteriores se indagó a la base trabajadora de origen campesino a través de la relación con líderes sindicales.
-Desaparición de la empresa	-El SME y la desaparición de LyF y del CCT

Fuente: elaboración propia, 2011

- Las comunidades

La intención de realizar recuentos históricos de las comunidades se debe a que en éstas la vida laboral en la empresa era atravesada por la presencia relevante de líderes sindicales del pueblo o de la región y al compararlas existen similitudes y diferencias, es decir hay una conexión entre comunidad y empresa vía líderes. Los trayectos de las comunidades recogen los cambios históricos de las zonas de estudio con la finalidad de periodizar las transformaciones ocurridas cuando los pobladores de la región se incorporan al trabajo en LyF.

Este nivel de análisis permitirá entender la relación de la empresa, el sindicato y la comunidad y poder responder a las preguntas ¿Cuáles son los vínculos iniciales de los trabajadores de origen rural al sindicato y a la empresa?, ¿Cómo se llegan a incorporar a una empresa moderna de la industria eléctrica?, ¿Qué repercusiones tuvo que habitantes de las comunidades rurales entraran a LyF?, ¿Qué repercusiones tuvo en las comunidades de estudio que hubiera un líder sindical? ¿Quiénes intervienen en la contratación de pobladores?

- **Dimensión laboral/sindical**

Esta dimensión permitirá, a través de trayectorias laborales de electricistas de las comunidades, responder a los cuestionamientos: ¿qué perfil de trabajador entraba a la empresa?, ¿Cómo participan en el SME, con qué se identifican?, ¿cómo participan en la memoria histórica del sindicato, de la democracia y de la vida sindical?

Las trayectorias laborales permitirán entender cómo se van conformando relaciones entre los trabajadores, el SME y los líderes de éste. Además de entender la perspectiva de los trabajadores en una organización laboral y sindical moderna.

Las trayectorias laborales servirán para entender trayectos, que según Ramírez (2010) es la evolución en el tiempo y espacio específico del proceso dinámico e individual de los conocimientos y experiencias tomadas por quienes han estado en contacto con un proceso productivo. Las trayectorias, aún y cuando son experiencias individuales, están relacionadas con las experiencias de otros actores del entorno inmediato, así mismo, también lo están con las condiciones históricas y materiales donde se desarrolla su experiencia. Lo anterior, es relacionado con la vida sindical del SME, es decir, a partir de sus experiencias y vivencias se lograra vincular cómo los trabajadores se insertan en la vida política sindical.

1.4 Esquema teórico y conceptos ordenadores

En esta investigación se utilizaron tres instrumentos analíticos: la comunidad como contexto, las trayectorias laborales y el estudio de redes sociales. Estos tres aspectos ayudaran a explicar los mecanismos que generan las comunidades de estudio para incorporarse a una empresa eléctrica teniendo como vehículo al sindicato. Así cabe preguntar ¿qué interdependencia existe entre la comunidad y una organización sindical?, ¿cómo las trayectorias explican las particularidades de vivencias de los electricistas en el ámbito laboral y sindical? Y ¿por qué es importante el análisis de redes para entender los mecanismos de inserción desde una visión antropológica?

1.4.1 La comunidad como contexto

El acercamiento a la comunidad tuvo la intención de dimensionar respecto al conjunto de factores o elementos que inciden o intervienen en las reacciones de los trabajadores en su participación sindical. Dice Velasco y Díaz (1999), que la investigación holística ayuda a entender la interdependencia entre varias instituciones. Para el caso que nos compete, aproximarnos a la noción de contexto, nos hizo concebir que el acceso al significado de un fenómeno social no se logra sino integrándolo en un conjunto de relaciones con otros, y apreciando ese conjunto de relaciones como

un todo (Velasco y Díaz, 1999). Así, a partir de contextualizar en la comunidad se mostró la relación entre los elementos que integran a la comunidad y una organización sindical.

1.4.2 Trayectorias laborales

Reconstruir trayectorias laborales fue útil para entender la inserción y movilidad laboral de los electricistas en LyF, además de la participación sindical de algunos pobladores de las comunidades, sobre todo cómo se entrelazan ámbitos familiares, de amistad, de la comunidad, laborales y sindicales.

Según Buckstein (2004), el proyecto biográfico sirve para observar, comprender y explicar el desarrollo del proceso por el cual los individuos ocupan una sucesión de posiciones individuales, entre ellas laborales a lo largo del tiempo. Las trayectorias sociales son dadas en un contexto histórico e institucional determinado.

Por otro lado, Córdoba (1995, citado en Vázquez, 2005) parte de la idea de que las historias están construidas en tiempos y espacios concretos, así están sometidos al recuerdo que permanece en actitudes, sentimientos, emociones, prácticas como vínculos entre lo individual hacia lo colectivo. Dice que lo más importante es cómo el individuo vive los distintos procesos sociales o ejerce prácticas de cualquier carácter, sean reiterativas, revolucionarias, cotidianas o extraordinarias. De esta manera las historias de los individuos, por el mismo contexto en el que surgen, no son estrictamente individuales, sino la articulación personal de una forma de racionalización o explicación del cambio social. Siendo así, las historias de vida requieren de atención en el contexto, a las formas de intercambio y circulación de la memoria y de las expectativas al interior de la cultura, es decir a la representación que la colectividad se hace del cambio y la percepción y elaboración particular de los cambios sociales y culturales (Vázquez, 2005).

Siendo la historia de vida un recorrido por la estructura a través del actor, en este trabajo servirá para entender las vivencias de los trabajadores de origen rural en una empresa y un sindicato moderno, con la finalidad de entender cómo se entrecruzan patrones culturales con patrones de vida laboral y sindical, ello nos permitirá entender las vinculaciones que existen, según Reygadas (2002) en el proceso laboral y las influencias que ejerce la cultura en el desarrollo de la actividad productiva.

Por su parte, Rodríguez (2010) explica que el concepto de trayectoria ha sido utilizado por distintos autores en las ciencias sociales. Uno de ellos ha sido Pierre Bourdieu (1988, citado en Rodríguez, 2010). Este autor señala que los distintos actores sociales recorren a lo largo de sus vidas un

continuo de experiencias que van trazando itinerarios que se construyen simultáneamente y pluralmente en múltiples dimensiones: familiar, social, laboral, religiosa y cultural. De esta manera las vivencias en distintos ámbitos creadas a lo largo de su vida forman experiencias, para el caso que nos ocupa esta visión ayudó a entender cómo se entrelazan una diversidad de factores como familiares, de amistad, de la vida laboral y sindical, y el contexto social, sobre todo el de la comunidad, para determinar ciertas vivencias.

Rodríguez afirma que las trayectorias han de estar vinculadas, no sólo a las vivencias personales, sino también a las estructurales. Ello lleva a entender a los individuos en relaciones complejas que no solo están dadas por sus decisiones, si no que incluye aspectos de instituciones, así el agente y la institución crean las vivencias de los individuos.

Otro autor es Godard (1998, citado en Rodríguez, 2010). Él afirma que un individuo se compone de varias historias, para el autor estas historias son: historia residencial, historia familiar, historia de formación y la historia profesional. Cuando estas historias se articulan permiten explicar distintas etapas en los individuos, en las cuales puede haber rupturas que conlleven a cambios en la vida de los individuos. Si se considera de esta manera a las trayectorias, podemos obtener que el individuo tome decisiones en función de las situaciones que se le presenten.

Con base en las reflexiones anteriores, se propone entender los trayectos de los electricistas de origen rural como aquellas vivencias personales que están vinculadas con las historias de la empresa, del sindicato y de sus propias comunidades. El punto de vista de los participantes se debe entender en el contexto que accede al trabajo. La observación de ciertas prácticas desde la perspectiva de los electricistas facilita verlos en una red que se contrae y se extiende, en la que obtiene beneficios, en la que existen principios de reciprocidad e intereses no sólo personales sino que alcanzan a las comunidades. Es esta manera de entender lo macro y lo micro sin perder de vista las acciones y perspectivas de los actores, pero contextualizándolos en etapas específicas de la historia de la empresa, el sindicato y la comunidad, así nos cuestionamos: ¿Qué momentos coyunturales inciden para pedir ayuda?, ¿cuáles son elementos más relevantes en estas historias, para entender los vínculos dentro de la comunidad y fuera de ella?

Según González y Basaldúa (2007) los testimonios particulares de hombres, mujeres, familia y parientes, en función de sus vínculos revitalización la observación y surge una forma de comprensión de la sociedad, que no es la única pero si una de las más adecuadas. De este modo, las reconstrucciones históricas de los electricistas permiten identificar a los miembros de una red a partir del momento que entra en acción, desde un ámbito laboral, sindical y de comunidad.

1.4.3 Redes sociales

El mayor peso en estos tres instrumentos analíticos se lo atribuyo a las redes sociales, esta perspectiva ayudó a ordenar los datos recabados en campo. Uno de los intereses en esta investigación es entender ¿cómo pobladores de una comunidad rural se incorporan a una empresa moderna de la industria eléctrica?, ¿qué relaciones tejen dentro de la comunidad y fuera de ella para incursionar en un mercado laboral que es ajeno a su contexto campesino? Esos cuestionamientos nos llevan a presentar distintas perspectivas que dan forma al trabajo de tesis. La lógica del siguientes apartado es entender la perspectiva de las redes sociales en función del fenómeno de estudio, por ello se retoman aspectos y elementos propias de esta teoría. Primero se definen, luego se describen las relaciones verticales y horizontales, se indaga en el concepto de reciprocidad, los tipos de reciprocidad, las relaciones patrón-cliente y por último desglosamos esta relación para entender al patrón como actor, así mismo se hace lo propio para el actor que funciona como cliente.

- *La teoría de redes sociales*

A partir del modelo de redes entenderemos el paso de campesinos a electricistas en dos comunidades del estado de México. Las redes sociales son construcciones abstractas que el investigador define de acuerdo al criterio que le interese; estas relaciones se determinan por algún criterio subyacente, lo que permite identificar estructuras sociales que generalmente no están formalmente definidas por la sociedad y que de otra manera no serían identificables (Adler Lomnitz, 2002: 2). Sigue diciendo la autora que lo que interesa al investigador es la forma en que las relaciones están ordenadas, cómo la conducta de los individuos depende de su ubicación en este ordenamiento y de qué manera influyen los propios individuos en los ordenadores (Adler Lomnitz, 2002).

El estudio de las redes sociales, según Lozares (1996), tiene sus inicios en la teoría de la Gestalt. Según esta teoría, la percepción y el comportamiento de los individuos en un grupo se inscriben en un espacio social formado por dicho grupo y su entorno, ello analizado bajo modelos matemáticos. Otra corriente que dice el autor fue el estructural-funcionalismo antropológico elaborados por Warner y Mayo en la década de los treinta y cuarenta. Estos estudios eran a base de realizar observaciones, entrevistas y consultar documentos históricos. Otra línea que se desarrolló dentro del estructural-funcionalismo fue en la escuela de Manchester, teniendo como máximo representante a M. Gluckman. Este tipo de estudios analizaron a las redes desde dos puntos: 1) el conflicto como forma de cohesión y 2) como consecuencia de la primera, la visión de la estructura como redes relacionales analizables por técnicas específicas y con conceptos basados en la teoría del conflicto.

Un punto intermedio entre estas dos visiones la encontramos con Bernes (1954, citado en Lozares, 1996). En este trabajo se analiza la importancia de las relaciones informales e impersonales como la amistad, el parentesco y la vecindad en la integración de una pequeña comunidad de pescadores (Bernes, 1996: 3). En este trabajo dice el autor, la vida se contempla como el conjunto de algunos puntos (nodos) que se vinculan por líneas para formar redes totales de relaciones.

Para los años cincuenta, son los antropólogos los que recurren al estudio de las redes sociales para explicar el proceso de urbanización y encuentran que las aproximaciones de la tradición antropológica a las organizaciones sociales no son suficientemente ricas en las sociedades complejas (Lozares, 1996), una visión para América Latina la tiene Larissa Lomnitz, décadas después. En la década de los setenta y ochenta se consolidan los estudios de redes, sobre todo las metodologías a abarcar contemplan modelos matemáticos.

Siguiendo con el autor, las redes sociales pueden definirse como un conjunto bien delimitado de actores -individuos, grupos, organizaciones, comunidades, sociedades globales, etc.- vinculados unos con otros a través de una relación o un conjunto de relaciones sociales. Mitchell (1969:2, citado en Lozares, 1996) dice que las características de estos lazos en tanto que totalidad pueden ser usados para interpretar los comportamientos sociales de las personas implicadas, pero parece más bien un objetivo genérico que un criterio específico de definición. Otra definición de redes sociales la tienen González y Basaldúa (2007), quienes dicen que las formas de relación social pueden existir de forma macro y micro, entre dos individuos como mínimo, por ejemplo en las relaciones personales, el compadrazgo, o en forma macro, como los vínculos en la composición de las familias, los estados o en las organizaciones. Siguiendo a los autores, las redes sociales están basadas en el intercambio de bienes y servicios ante lo que se preguntan ¿cómo se benefician los actores? Dicho de otro modo ¿cómo se establece la relación costo –beneficio? Siendo así, González y Basaldúa (2007) proponen la manera de observar las redes sociales: primero, identificar de qué actores se trata; segundo, la clase de relación que existe entre ellos; tercero, la condición del nexo del cual se está tratando de determinar, quién y cómo se beneficia; y en cuarto lugar hay que considerar el contexto en el que se da la relación. Para el caso que nos ocupa, que son los pobladores de dos comunidades campesinas, quienes a través de redes sociales lograron engancharse a uno de las industrias modernas más representativas del país, LyF, nos preguntamos, en esta tarea de indagar el contexto de la empresa, el sindicato y observar, en qué momento se insertan estas comunidades en la historia de la empresa y el sindicato. Esta postura ayudará a entender las relaciones micro y macro que se desarrollan entre actores. Además de entender a los actores involucrados y su condición del nexo.

Según S. Wasserman y K. Faust, (1994), el rasgo más característico de las redes sociales consiste en conceptos, definiciones y procesos en las que las unidades sociales aparecen vinculadas unas a otras a través de diversas relaciones. Ellos mencionan que los puntos centrales en la teoría de redes son: 1) los actores y sus acciones son contemplados como interdependientes; 2) los lazos relacionales entre los actores vehiculan transferencias de recursos, tanto materiales como no materiales; 3) los modelos contemplan las estructuras de relaciones como entornos que, o bien proporcionan oportunidades o bien coaccionan la acción individual y 4) los modelos de redes identifican la estructura social, económica, política, etc., como pautas constantes de relaciones entre autores (S. Wasserman y K. Faust, 1994, citado en Lozares, 1996: 110). Por ejemplo, en los electricistas de Tezontepec y de Apipilhuasco la vinculación entre actores y ciertas acciones individuales detonaron cambios en las comunidades a partir de que circulaba entre la red trabajo en una empresa moderna. Por su parte, Nan (1999) en su artículo “Building a Network Theory of Social Capital” dice que los individuos forman redes sociales porque obtienen beneficios que transitan en la red, como en el caso que presentamos con los electricistas. Explica cuatro aspectos para que un individuo se incorpore: 1) facilita el flujo de información. En situaciones de desventajas o poco acceso a la información existen lazos sociales situados en ciertas localizaciones estratégicas y/o posiciones jerárquicas, lo que implica que tienen información útil que pueden proveer y que de otra manera no estaría disponible; 2) los lazos sociales pueden ejercer influencia en los agentes debido a sus posiciones estratégicas, lo que implica que lleven más recursos valorados y ejerzan la mayor energía en los agentes de la organización; 3) los recursos sociales del lazo y sus relaciones reconocidas en el individuo, se pueden concebir por la organización o sus agentes, como certificaciones de las credenciales sociales del individuo, algunos de los cuales reflejan la accesibilidad del individuo a los recursos de la red; y 4) se espera que las relaciones sociales refuercen identidad y reconocimiento. Así se asegura y se reconoce la pertenencia de un individuo como miembro de un grupo social que comparte intereses y recursos similares.

Así, dice Adler Lomnitz (2002) que se puede hacer un diagrama de las relaciones en las cuales se dan intercambios de bienes y servicios o de comunicación entre individuos, tales como intercambios de favores burocráticos, de préstamos materiales o de información.

Los tipos de intercambio

Si partimos de que en una red, además de existir la interconexión entre individuos, se intercambian bienes materiales y no materiales, según Adler Lomnitz (2002) existen tres tipos de intercambio.

- 1) Los intercambios recíprocos (entre individuos con recursos y carencias similares que se dan dentro de un contexto de sociabilidad y confianza.

- 2) Los intercambios de tipo redistributivo, relaciones patrón-cliente, es decir entre individuos de distintas jerarquías con recursos desiguales, siendo típicas relaciones de poder en las cuales se intercambia lealtad por protección.
- 3) Intercambios de mercado, en los que la circulación de bienes y servicios se hace a través del mercado y sus leyes.

Fundamentalmente, los intercambios recíprocos y los de tipo redistributivo son los que se describirán en el trabajo, primordialmente en el capítulo 4 y 5.

Abundemos en las relaciones recíprocas y redistributivas.

La reciprocidad y la redistribución representan formas de intercambio informales, sociales y culturalmente normadas, y se remontan a los orígenes de las sociedades humanas. Estas relaciones y sus formas de intercambio varían de cultura en cultura, tanto en la definición de quiénes son los “partners” en el intercambio, como en lo que es susceptible de ser intercambiado y en las formas socialmente aceptadas de hacerlo; hay una estructura social en el interior de la cual se dan estos intercambios (las redes sociales verticales u horizontales), los objetos de intercambio (materiales y morales) y un sistema simbólico que refuerza la estructura de la red y de la sociedad en que ésta se desenvuelve (Adler Lomnitz, 2002: 3).

Para el caso mexicano, la estructura social del México urbano, según la autora, tiene una forma piramidal donde existen cuatro sectores y en los cuales se observan relaciones sociales. El primero grupo de la estructura es el sector público, o aparato del Estado, incluyendo la burocracia administrativa y las industrias y las preocupaciones propiedad del gobierno. El segundo sector es del trabajo, o proletariado industrial organizado. El tercer sector corresponde al sector privado, sus aliados, clientes y empleados, negocio privado y las profesiones liberales independiente. El cuarto sector es el informal o marginal, y que incluye a todo lo que no abarque los tres anteriores.

Dentro de este sistema, dice Adler Lomnitz (1982), el flujo de recursos dentro del sistema es determinado por la interacción de tres variables: la dirección de la relación (vertical u horizontal), la clase de recurso que se intercambia (trabajo, información, lealtad) para el caso que nos ocupa son los tres, y la última corresponde a formal e informal. En este trabajo se analiza la relación de tipo informal. Dentro de la estructura social que menciona la autora, los electricistas se conjuntan en el sector del trabajo, por estar dentro de un empleo industrial, aunque lo que se analiza en este trabajo lleva una mezcla de trabajador asalariado con patrones campesinos.

Dado lo anterior, hay que hacer algunas precisiones con respecto a los tipos de relaciones verticales u horizontales.

Las relaciones verticales y horizontales

Dice Adler Lomnitz (1982) que hay que permitir que los agentes describan la estructura social con su propio funcionamiento, y con las conceptualizaciones que derivan de sus experiencias. Lo anterior fue usado como apoyo para conocer, desde las narrativas de los electricistas, la manera en cómo se relacionan dentro de la comunidad y fuera de ella, además de entender cómo se posicionan en la red, cuándo crean relaciones horizontales y cuándo relaciones verticales.

Las relaciones horizontales o enlaces horizontales suelen darse entre los parientes, los amigos y los pares dentro de un mismo nivel jerárquico. La existencia de enlaces horizontales hace que el flujo del intercambio recíproco sea en ambas direcciones: hacia ego y hacia fuera de ego. Este flujo consiste en mercancías, servicios e información. Las estructuras formadas por enlaces horizontales son redes de reciprocidad, como redes de parentesco, círculos de amistad, de pandillas u otras ego-centradas, éstas se amplían o se contraen según el flujo del intercambio entre sus miembros.

Dentro de la estructura social también existen relaciones verticales, esto es una relación entre ego y un superior, es una relación patrón-cliente. Estas relaciones verticales distribuyen los recursos en el sistema a través de circular el flujo de capital y de energía hacia abajo, la lealtad circula hacia arriba. Esta asimetría en la relación condiciona a los individuos: los individuos reciben lealtad y la mantienen de sus subordinados y rinden lealtad y la mantienen a su superior. Como consecuencia de estos servicios y de estas lealtades, reciben recompensas y energía material de sus superiores. En esta relación, el patrón funciona como *broker* en la estructura. Este flujo de recursos verticales tiende a crear *cuasi-grupos*. El flujo de la lealtad hacia el líder determina la cohesión o la solidaridad dentro del grupo. Esta solidaridad determina la eficacia del grupo que permite derivar recursos adicionales de la estructura (Adler Lomnitz, 1982: 66-68). Este aumento de la autora nos lleva a preguntarnos el tipo de relación existente en las comunidades de estudio, pero además nos lleva a enfatizar la posición del líder en la red y sobre todo, ¿los electricistas en Tezontepec y en Apipilhuasco han conformado cuasi-grupos?, si es así ¿quiénes y cómo los han conformado?

Ya vimos que en dentro de una red se dan tres tipos de relación, la primera que tiene relación con los enlaces horizontales crea vínculos de reciprocidad, a continuación lo describiremos.

- La reciprocidad

Mediante el modelo de reciprocidad de Sahlins y de Adler Lomnitz, podemos entender la lógica que siguen los electricistas de Santa Cruz y Santo Tomás, cuando adquieren un trabajo en LyF. La reciprocidad según Sahlins (citado en Nettel, 1993) es una clase de intercambio y un continuo de formas. En un extremo del espectro está “el don puro” (un ofrecimiento por el cual no se da nada a cambio); en el otro extremo está la apropiación egoísta o reciprocidad negativa. Los opuestos son

positivos y negativos. Estas posturas se dan de acuerdo a la cercanía o a la lejanía de la relación entre individuos, por ejemplo entre vecinos de una misma comunidad no puede existir la negativa, porque se encuentran relaciones de confianza y amistad. La reciprocidad según Nettel (1993) parafraseando a Sahlins es un continuo: “el espíritu del intercambio va desde una preocupación desinteresada por la otra parte hasta el interés por uno mismo pasando por la mutualidad”. Siendo de esta manera, dos extremos y un punto medio. En un extremo está la reciprocidad generalizada que es una solidaridad pura, y genera una contra-obligación aunque es indefinida. En el otro extremo está la reciprocidad negativa y es la forma informal del intercambio, es la modalidad más económica. En el centro está la reciprocidad equilibrada que se apoya en el flujo de objetos materiales, en palabras de Adler Lomnitz (1982, 2002), son relaciones patrón-cliente.

Sahlins (citado en Nettel, 1993) dice la reciprocidad se puede entender como en una especie círculos concéntricos, en el centro está el hogar, y conforme se aleja se va del hogar al sector del linaje, la aldea, la tribu y finalmente el sector intertribal. La reciprocidad más pura está en el centro, y conforme se aleja la reciprocidad tiende a ser más económica, una reciprocidad negativa que incluye a extraños. Dentro de estos niveles o círculos concéntricos también se puede medir la distancia social entre los individuos, los que están en el centro tienen relaciones horizontales y tiene una reciprocidad generalizada. Conforme se alejan del círculo la reciprocidad es equilibrada y en los últimos círculos o en el exterior será negativa. Respecto a la reciprocidad equilibrada, dice Sahlins que intervienen jerarquías, y lo peculiar de la comunidad primitiva es que la desigualdad social sea una igualdad económica. De esta manera, el orden político de la comunidad primitiva se sustenta en el flujo de bienes materializados que exigen como recompensa lealtad. La reciprocidad es el mecanismo de arranque en la formación de las jerarquías y el liderazgo.

Al igual que Sahlins (citado en Nettel, 1993), Adler Lomnitz (1994) dice que la relación de reciprocidad, como una relación informal, suele incluir productos de los que no se disponen en abundancia, lo refiere de la manera siguiente: “la generalización del intercambio informal depende, entre otras cosas, de la escasez relativa de los bienes y servicios intercambiados y de la fuerza de los controles y de las inhibiciones culturales del sistema formal” (Adler Lomnitz, 1994: 143). La misma autora menciona que la reciprocidad en la economía informal es importante porque presupone entre las partes del intercambio una clase especial de proximidad psicosocial, que en español se denomina “confianza” (Adler Lomnitz, 1994: 140).

Cuando se incrementan los diferenciales de poder entre las partes, o en palabras de Sahlins, cuando la reciprocidad incluye jerarquías se convierte en una relación patrón-cliente, ésta incluye según Adler Lomnitz (1982) relaciones verticales.

- La redistribución: relaciones patrón-cliente

En las comunidades de estudio las relaciones patrón-cliente fueron una constante para que fluyera el trabajo en las comunidades, de este modo, se analiza este tipo de relación informal. En las relaciones de intercambio desigual la lealtad es la base del apoyo político. La parte más poderosa se convierte en patrón y el subordinado en cliente (Adler Lomnitz, 1994). Dice la autora que en México las relaciones patrón-cliente son una articulación donde hay flujo de recursos hacia abajo (empleo, protección, padrino burocrático) a cambio de trabajo y lealtad. El patrón provee seguridad en el empleo, protección política y apoyo en el compromiso personal con el patrón mediante trabajo, adhesión política y fidelidad ideológica. En esencia, conforme se incrementan los diferenciales de poder entre las partes del intercambio, los servicios de la parte más poderosa exigen mayor reciprocidad por medio de demostraciones de gratitud y lealtad, es lo que llama Sahlins la reciprocidad equilibrada.

Adler Lomnitz (1994) dice que en la estructura política mexicana los grupos basados en padrino, tienen a sus subordinados que suben o caen con sus patrones. Estos grupos originalmente se basan en redes de reciprocidad entre miembros de un mismo nivel social (compañeros de universidad, alumnos de un profesor que fue designado a un puesto tecnocrático, etc), de manera que la reciprocidad se reforzó por su lealtad a un líder común. Visto desde nuestro fenómeno de estudio, en un primer nivel las relaciones entre iguales basadas en lazos de vecindad, amistad y parentesco en una comunidad de origen rural, fomenta la reciprocidad continua y fortalece la lealtad hacia el líder del pueblo. Entonces, son las relaciones de tipo igualitaria las que se deben reafirmar para que lubriquen la lealtad hacia el líder. De tal modo, el poder de un patrón se mide por el número de subordinados de confianza que pueda introducir en su grupo formal de trabajo. Por ejemplo en nuestra investigación, el poder del líder se medía por el número de trabajadores que podía incorporar a la empresa, un representante departamental no tenía el suficiente poder de meter más gente que un secretario general o que un secretario de obra determinada, los casos mostrados en el capítulo 4 y 5 lo confirman (Adler Lomnitz, 1994: 148-149)

Dentro este sistema de relaciones, la importancia de variables culturales como la lealtad y la confianza significativa, al igual que en una reciprocidad generalizada, las relaciones patrón-cliente, están insertas en una relación social prolongada.

En la relación patrón-cliente se observan dos actores, que con distintas perspectivas e intereses hacen que funcione la circulación de bienes materiales o inmateriales a cambio de lealtad y apoyo.

En este trabajo las voces de ambos actores son relevantes en la conformación de la relación, por ello se hablan por separado, enfatizando el papel de cada uno.

El patrón

La figura del patrón, vista en nuestro trabajo a través de los líderes sindicales, ayudará a analizar cuál es el papel de éstos al momento en que se involucran al trabajo asalariado en la empresa eléctrica. En la relación patrón-cliente, el primer actor es aquel que mueve los recursos hacia sus subordinados a través de lealtad y apoyo. El patrón, en muchas ocasiones tiende a ser un liderazgo. Dentro de la antropología clásica Eric Wolf (1956) y M. Sahlins (1963) han descrito la posición y el papel de un líder. El primero lo describe como un “*broker*” y el segundo como un “*big man*”.

Eric Wolf analizó cómo en una sociedad compleja, como el caso de México, se establecen relaciones entre la nación y la comunidad, es decir entre un sistema económica, político y social dominante y entre un sistema más local, es decir describe la dependencia que existe entre las comunidades a un sistema mayor, el nacional. El argumento de Wolf es que en los niveles de desarrollo y de integración de las comunidades y regiones de la nación, los individuos utilizan distintos canales para relacionarse. Cuando las comunidades permanecen al margen del sistema económico y político de la nación, los individuos están más inclinados a la organización y a obtener recursos de la comunidad. Sin embargo, en estas comunidades existen individuos que funcionan como intermediarios entre la comunidad y el sistema nacional por su estatus económico y político, por su educación o sus relaciones y sirven como eslabón entre dos sistemas, a estos individuos los denomina “*brokers*”. En este trabajo, lo dicho por Wolf ayuda a entender el papel de los líderes en las comunidades de estudio, de hecho cabe muy bien la descripción de “*bróker*” porque en el trabajo se muestra que sin el papel de los intermediarios hubiera sido difícil acceder a un empleo asalariado como el de LyF.

Los “*brokers*” son individuos que funcionan como intermediarios entre la comunidad y el sistema nacional por su estatus económico o político. Las relaciones que se establecen son de carácter personal y asimétrico. Los *brokers* que menciona Wolf ¿son los que conectan a los habitantes de las comunidades de estudio con el trabajo “privilegiado en una empresa del sector eléctrico”?, si es así, ¿cómo son las relaciones que se entabla entre el intermediario y la comunidad?

Otro trabajo, en la misma idea que la de Wolf, es el de Luisa Paré (1972). Ella hace las mismas observaciones que el autor anterior, sólo que ella lo analiza para entender el cacicazgo en México. Según la autora, lo entiende como un ejercicio informal y personal del poder a nivel local o regional en áreas rurales. Este cacicazgo es caracterizado por actividades de mediación entre el pueblo y el aparato gubernamental, actividades posibles gracias al control y a la manipulación de

los canales de comunicación. Dice la autora que es una forma de poder efectivo, paralelo que no emana de las normas legales, pero con el cual encuentra formas de convivencia, interrelación y apoyo mutuo. De la idea anterior retomamos la idea de cacicazgo, pero en este trabajo la idea se matiza con respecto a lo que dice Paré. En lo que coincidimos es que el cacicazgo no nace de las reglas formales, en lo que estamos en desacuerdo es, en este trabajo no es un típico cacicazgo que ejerce control y manipulación como tal, sino que son liderazgos sindicales que están basados en el intercambio de beneficios con las bases del sindicato. Esta es la visión que se quiere mostrar en el estudio.

Por su parte Sahlins (1963) observa en las islas de Melanesia y de la Polinesia una serie de liderazgos que permiten entender cómo se dan las relaciones en una sociedad tribal. El líder en la Polinesia avanzada es un jefe, éste se comporta como un hombre con relaciones impersonales, un tanto como político. Por su parte el líder en la Melanesia es descrito como un “*big man*”, lo cual es resultado de una serie de actos que lo elevan a un superior sobre los demás, la finalidad es que atraiga sobre él lealtad. Esta última manera de observar un liderazgo, pareciera se produce en las comunidades que se analizaron a lo largo de esta investigación. Sahlins describe, tomando la comparación que hacen los nativos acerca del “*big man*” como un tipo de árbol que existe en la Melanesia. El “*big man*” se parece al árbol banyan, es el árbol más grande y más alto del bosque, es el que da protección a otros árboles y proporciona alimento para los pájaros, pero sigue siendo un árbol del bosque de la Melanesia como todos los demás. Esta manera de describir el liderazgo, es la forma de entender las relaciones asimétricas en una comunidad, pero respaldadas por relaciones horizontales, así existen relaciones de tipo horizontal porque el líder siempre será del pueblo y al mismo tiempo relaciones verticales, el líder sobresale de los demás. La percepción que hace Sahlins en esta comunidad pre moderna, es la que refiero como un cacicazgo matizado, ejerce poder y manipulación, pero no autoritario, sino de una manera donde se intercambian beneficios y el líder adquiere poder económico y político, pero también prestigio social. De esta manera, la literatura antropológica clásica sigue dando un panorama de cómo analizar a sociedades complejas como la nuestra.

Dice De la Peña (citado en Hevia de la Jara, 2010) que los intermediarios se construyen a lo largo del tiempo y son quienes tejen las complejas relaciones de amistad, reciprocidad y cercanía que después pueden activarse para fines clientelares.

El cliente

El otro actor en la relación patrón-cliente es el cliente. En los estudios que analizan la relación clientelar, por lo regular se hace mayor hincapié al patrón, pero hay estudios que conceden la voz al cliente. En este trabajo queremos también dar la voz al cliente, que son los electricistas. En este apartado utilizaré la visión de Auyero (2002). El autor se centra en entender la perspectiva del cliente y no tanto la del patrón. Él dice que ésta última ha sido muy analizada y se ha dejado de lado la voz de los clientes.

Auyero (2002) realizó un trabajo en una colonia marginal en la ciudad de Buenos Aires. Él analiza la perspectiva de los clientes y da cuenta de que la percepción de los clientes no ha sido muy estudiada, el autor, a través de entrevistas a profundidad, muestra que los favores cotidianos que se realizan por parte de los patrones a los clientes o de los intermediarios a los clientes implica una devolución por regla del juego “nadie te dice que tenga que votar por el líder que los ayudo” es un esquema inherente en la práctica. La votación por el líder es parte de una bajada de conocimiento práctico, en agradecimiento “yo ya sé lo que tengo que hacer”. Este tipo de argumentos fueron encontrados en las entrevistas al realizar trayectorias laborales, los electricistas, que son los clientes, entran en un juego donde está inmanente la vuelta del favor, nadie les dice ni los induce a votar por aquel que los ayudó, es parte de las reglas del juego. Por ello Auyero (2002) define la relación clientelar como: “Las redes clientelares viven una vida en la objetividad de primer orden en tanto distribución de bienes y servicios a cambio de lealtades políticas, apoyo y votos, y una subjetividad de segundo orden: las redes clientelares existen como esquemas de apreciación, percepción y acción (no sólo políticas) en las estructuras mentales de los sujetos involucrados en esas redes de intercambio.

La postura de Auyero es muy útil en este trabajo porque la perspectiva de los electricistas da cuenta de que no solo es una perspectiva de “toma y daca”, sino que intervienen aspectos personales de cada cliente, dice el autor que el punto de vista de los beneficiarios se debe de entender en el contexto en el que se da el acceso a los recursos, o sea en qué momento crítico o no de las vidas de los electricistas adquirieron el trabajo asalariado.

1.5 Técnicas de recopilación de información

En términos generales, las técnicas son las herramientas que sirven para obtener datos y registrar documentos. En Antropología el trabajo de campo es el único medio para observar un fenómeno de estudio por ello la importancia para su realización. Un modo básico para la aproximación al trabajo de campo se encuentra en la observación y en las entrevistas. Para el caso de esta tesis se

utilizó el segundo aspecto. Fue la manera que se tejió para que se me proporcionara información de los sujetos de estudio.

La Entrevista

Según Tylor y Bogdan (1987), las entrevistas a profundidad son encuentros reiterados cara a cara entre el entrevistador y los informantes, encuentros dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tiene los informantes de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. En este trabajo, las entrevistas a profundidad fueron una técnica de recopilación que ayudó a indagar las experiencias personales de trabajadores electricistas, así como reconstruir la historia de sus comunidades alrededor de un acontecimiento, la entrada de pobladores a la empresa LyF, sobre todo ayudó a indagar las repercusiones de su ingreso y trayectoria laboral y sindical en la empresa hasta el momento en que la empresa cerró.

Se realizaron dos tipos de entrevistas:

- 1) La primera fue con informantes claves para recabar datos de las comunidades entorno a la entrada de electricistas en la zona, sobre todo se entrevistó a aquellas que tenían mayor edad o a los primeros trabajadores electricistas. En la comunidad de Santa Cruz Tezontepec las primeras entrevistas se dirigieron a un habitante que no pertenecían a la comunidad de estudio. Esta entrevista tuvo la intención de indagar la llegada de LyF a la zona, el entrevistado había iniciado su vida laboral en la década del cuarenta y su padre de origen urbano lo había hecho en la década del veinte. Ahora, para conocer la historia de la entrada de electricistas a la comunidad de estudio se realizaron dos entrevistas. Una fue al primer trabajador electricista y otra fue a un trabajador que estuvo cerca del líder del pueblo. En la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco, se recabó información para conocer los orígenes de la inserción de electricistas en el pueblo. Para ello se entrevistaron a dos trabajadores jubilados. Mismos que, por distintas vías, fueron los primeros en entrar a LyF en la década del sesenta y setenta.
- 2) El otro tipo de entrevista fue para obtener información de trayectorias laborales. Se realizaron seis trayectorias para cada comunidad. Éstas muestran varias etapas de incorporación de pobladores a la LyF, y lo que se resalta en estas trayectorias son los vínculos que logran establecer a partir de personajes claves para su incorporación, es decir las redes que se forman dentro de la comunidad y fuera de ella. También muestra cómo se conforman, a partir de la lógica anterior, relaciones informales patrón-cliente. Las narraciones muestran evidencias de esta relación informal.

En el pueblo de Santa Cruz Tezontepec, municipio de Ocuilan. Cuando se realizaron las entrevistas, primero se indagó cómo ingresaron pobladores de la comunidad de Santa Cruz Tezontepec, allí supe que había un trabajador jubilado de LyF que había sido líder de la región en la década de los setenta. Después se entrevistó a este personaje quien dio información y reconstruyó la historia de la llegada de la empresa a la región en la década de los veinte. Este líder fue de suma relevancia para el pueblo de Santa Cruz Tezontepec porque fue quien ayudó a incorporar a los primeros habitantes del pueblo, uno de ellos el líder que llegó a ser secretario general del SME.

Segundo. Teniendo como base la historia de electricistas en la región me enfoqué al pueblo de Santa Cruz Tezontepec, allí indagué con el primer trabajador, cómo fue la incursión a la empresa eléctrica, sus contactos, redes y apoyos a quien lo había ayudado a entrar. En esta indagación me adentré a conocer la historia laboral y sindical del líder del pueblo, quien llegó a ocupar el cargo más importante del sindicato, el de secretario general. Hecho que coincide con el “boom” de entrada de electricistas en el pueblo.

Tercero. Se realizaron seis trayectorias laborales.

Cuadro no. 2

Relación de trayectorias laborales en Santa Cruz Tezontepec

TL	Nombre	Departamento en el que laboró
1)	FM - Jubilado-profesor normalista	Inició en construcción. Terminó en agencias foráneas
2)	TU - Jubilado	Líneas
3)	M - Trabajador	Inició en líneas, se cambió a agencias foráneas, con 11 años de antigüedad.
4)	HM - Trabajador	Líneas con 9 años de antigüedad
5)	S - Trabajadora –licenciada en relaciones comerciales	Contraloría con 9 años de antigüedad
6)	ML Trabajadora del SME (no entró a LyF)	No pudo ingresar, trabajó en intendencia en las oficinas del SME

Fuente: elaboración propia, 2011

Dos jubilados, dos trabajadores que oscilaban entre ocho y once años de antigüedad y dos mujeres. Las trayectorias laborales están divididas en tres etapas: la primera es la vida en general del trabajador, sus datos generales, sus trabajos que tuvo antes de incorporarse a la empresa y los motivos que lo llevaron a solicitar empleo en LyF. Segundo, las estrategias de inserción a LyF, quién lo ayudó, cómo, qué tuvo que hacer para solicitar el empleo, a quién tuvo que acudir, si le ayudaron, cómo fue retribuido el favor.

Tercero, se indago su estancia en la empresa y los distintos puestos de trabajo, sus relaciones con el sindicato, formaciones de redes, relaciones jerarquizadas, con quién tejió redes, cómo le hizo, con quién se acercó, para qué sirvió formar esta red.

En el pueblo de Santo Tomás Apipilhuasco, municipio de Tepetlaoxtoc. En esta comunidad ya se había realizado trabajo de campo años atrás (2007) y tenía la referencia que existía un líder quien ocupaba un cargo a nivel comité central del SME. En el año 2010 regresé a la comunidad. Para indagar la historia de electricistas tuve como informantes principales a los trabajadores jubilados y al líder del pueblo, a quien se le realizó una trayectoria laboral y sindical.

Segundo, se realizaron varias entrevistas para elegir a aquellos que fueran más representativos y realizar seis trayectorias laborales, de tal modo que la elección tuvo los mismos criterios que en la comunidad anterior y quedó de la manera siguiente. Las trayectorias laborales que se realizaron son seis: dos trabajadores jubilados, dos trabajadores con carrera de ingeniería y dos mujeres. La elección de estas seis trayectorias tiene la justificación siguiente. Los trabajadores jubilados fueron elegidos porque ellos me permitirán entender las primeras relaciones que se formaron en el pueblo, en el sindicato y la empresa eléctrica. Los trabajadores varones con antigüedad laboral que oscila entre ocho y veinte años, y además con una carrera universitaria de ingenieros, me dejarán elaborar una comparación entre ambos porque con la misma profesión tenían cargos distintos, uno fungía como ingeniero y otro como peón. Las mujeres que entrevisté, que tenían una antigüedad laboral entre dos y tres años, una con carrera universitaria de socióloga y la otra con educación media superior, me permitirán entender cómo en una red que estaba conformada principalmente por varones, la entrada de mujeres a la red permite observar otras estrategias de ingresos. Las seis trayectorias, enfatizando la entrada a LyF y su paso por ésta, me permitirán analizar cómo cada individuo va conformando redes, y la interacción que tuvo con personajes claves en el sindicato fomentó la entrada de habitantes de Santo Tomás Apipilhuasco.

Cuadro No. 3

Relación de Trayectorias Laborales en Santo Tomás Apipilhuasco

TL	Nombre	Depto. en el que laboró
1)	CR Jubilado	Obras civiles
2)	AT Jubilado	Obras civiles, terminó en agencias foráneas
3)	LL Trabajador- ingeniero electricista	Inició en proyectos terminó en el grupo de ingenieros con 20 años de antigüedad.
4)	JL trabajador- ingeniero civil	Obras civiles con 9 años de antigüedad
5)	AR trabajadora- socióloga	Proyectos con 3 años de antigüedad.
6)	LE trabajadora	Construcción con un año ocho meses de antigüedad.

Fuente: Elaboración propia, 2011

El motivo principal de recabar información en dos comunidades permitió comparar las redes que tienen su origen en un ámbito campesino para acceder a empleos formales y cómo este tipo de relaciones acompañó a las relaciones formales del SME.

A manera de conclusión

Los estudiosos del SME desde la sociología del trabajo no analizaron las reconversiones en la empresa de LyF ni su impacto en el sindicato porque no las hubo como tal, sino analizaron cómo una organización como el SME, con una trayectoria sindical desde inicios del siglo XX, tomó un papel relevante en contra de la iniciativa de privatización del sector eléctrico, es decir cómo un sindicato movía sus recursos, tanto al interior como al exterior de la organización. Así, los estudios de la sociología del trabajo han estudiado al SME desde sus cúpulas, desde las estructuras, desde las relaciones o no con el Estado. Pero existen otras aristas alrededor de este sindicato como el origen del respaldo clientelar que la cúpula recibe y que va más allá de la organización del sindicato. Por ello, los conceptos que ordenaron la explicación de lo anterior se basaron en la literatura antropológica.

Para entender la inserción de campesinos de las dos comunidades de estudio así como contextualizar las trayectorias laborales se tuvo que realizar un recuento histórico de los sucesos de la empresa eléctrica LyF y del SME, por ello los dos capítulos siguientes describen la evolución histórica de ambas organizaciones.

Capítulo 2. Reconstrucción histórica de la empresa paraestatal Luz y Fuerza del Centro (LyFC)

Introducción

Con el propósito de contextualizar a las comunidades de estudio en relación con la empresa eléctrica LyF, presentaré un recuento histórico con la finalidad de periodizar y observar el trayecto que ha tenido de empresa privada a empresa pública. Mediante esta segmentación histórica muestro los momentos en que LyF alcanza a Santa Cruz Tezontepec y a Santo Tomás Apipilhuasco. Este recuento tiene relevancia en las comunidades porque en un primer momento la empresa se encargó de la contratación de los trabajadores. Después con la expansión de la empresa y ya siendo del Estado, hubo posibilidades de contratación de campesinos en obras de construcción.

Además el recuento de esta empresa también es el recuento histórico del sistema eléctrico en México, debido a que es la empresa más antigua del país en este sector. Dice De la Garza, la historia de la industria eléctrica en México es también la del desarrollo económico nacional, la de la regulación estatal de la economía, la del movimiento obrero y la clase obrera en este país (De la Garza, 1994: 11).

Para llevar a cabo el objetivo anterior primero se resaltaré la importancia de la energía eléctrica. Luego, para la comprensión de la historia de la empresa Luz y Fuerza del Centro, que es la que distribuía y cobraba la energía eléctrica en el centro del país, se dividió en seis etapas. La primera abarca de 1857 a 1903, este periodo abarca los primeros intentos de crear un sistema de energía eléctrica para la ciudad de México y algunas zonas centrales del país como Guanajuato, Puebla, Estado de México, entre otros. La segunda etapa tiene la intención de describir a partir de 1903 a 1936. Este recorte lo realicé porque en este tiempo se consolidó lo que se llama el sector eléctrico en el país, debido a que son las empresas extranjeras las que se dedican a invertir y dotar de energía eléctrica, y es en este momento cuando la región donde se ubica geográficamente Santa Cruz Tezontepec, fue lugar propicio para la colocación de infraestructura. La tercera etapa abarca de 1936 a 1960. Esta etapa parte de la creación de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) una empresa creada por el Estado para alimentar de electricidad al resto del país y no sólo al centro como estaba dado para esa época. La cuarta etapa abarca de 1960 a 1990. Esta etapa es relevante para la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco porque cuando la empresa amplía su infraestructura y construye subestaciones, surgen los electricistas pioneros en el pueblo. En 1960 se nacionaliza la energía eléctrica en nuestro país, la zona centro del territorio nacional que estaba en manos de compañías extranjeras es comprada por el presidente Adolfo López Mateos. La quinta etapa abarca de 1990 al 2005. Este periodo inicia en 1990. En 1994 el gobierno en turno la

convierte en un organismo descentralizado llamado Luz y Fuerza del Centro, lo que significa que ya es del gobierno mexicano en su totalidad, además que inician las primeras iniciativas por privatizar el sector eléctrico. El último apartado abarca el cierre de LyF. Para cada apartado se menciona un subapartado de la clase trabajadora.

La importancia que tiene la energía eléctrica en México tiene varias aristas. Primero, a finales del siglo XIX, nacen pequeñas plantas eléctricas que fungieron como un elemento estratégico para desarrollo de la industria textil. Segundo, cuando se cubre esta necesidad y existe sobrante se pasa al alumbrado de algunas zonas, y con ello nace el alumbrado público, elemento que después se convertiría en uno de los servicios básicos de los municipios en México. Tercero, el alumbrado en casa-habitación permitió extender las actividades cotidianas de la población.

Podemos decir que la entrada de la energía eléctrica modificó la vida industrial, pública y privada de las personas.

Campos ha manifestado que la electricidad tiene gran importancia en el porvenir económico y político en distintos países, pues aquellos que no la posean en cantidades suficientes no podrán impulsar su desarrollo industrial. Y dice la autora:

“Dado que la energía es un energético de tipo secundario cuya generación exige, permanentemente, la apropiación y transformación de diversos recursos naturales que se obtienen del suelo mexicano, la noción de servicio público se concibe como la actividad sistémica que abarca la generación, conducción, transmisión, distribución y abastecimiento de energía eléctrica funcionando en un sistema integrado cuyo cumplimiento debe ser asegurado y controlado por el Estado, con el propósito fundamental de satisfacer las necesidades colectivas con respecto a dicho energético estratégico” (2003: 49).

Según Ángel de la Vega (citado en Campos, 2005) dice que la energía entendida como bien de consumo final o intermedio, debe pasar por una cadena de procesos económicos de producción y distribución para llegar al consumidor, y que las empresas que los realizan y administran configuran lo que se conoce como sector eléctrico.

Podemos decir que en el proceso de la electricidad están varias etapas que en conjunto conforman el sector eléctrico en México y que además son dos empresas las que lo llevan a cabo. La primera y más antigua es Luz y Fuerza del Centro (LyF) que se encarga de la transmisión, distribución y comercialización en los estados de México, Morelos, Hidalgo, Puebla y el Distrito Federal, la

segunda, Comisión Federal de Electricidad (CFE) que tiene a su cargo las cuatro etapas mencionadas, generación, transmisión, distribución y comercialización en casi todo el país. Ambas empresas paraestatales descentralizadas con personalidad jurídica propia.

Resumiendo, la importancia que tiene la energía eléctrica en un país como México, estuvo asociada con el fortalecimiento de la industria, principalmente textil y minera, luego como un servicio público que dotaba al gobierno y con ello la importancia para urbanizar, principalmente a las ciudades, como la ciudad de México, lo anterior en los inicios de la industria. Ahora la energía eléctrica tiene gran importancia como servicio público debido a que en México el aumento de la población, así como de vivienda, demandan el servicio.

Etapas históricas de Luz y Fuerza del Centro³

2.1 Los primeros intentos por alumbrar a la ciudad de México, 1857-1903

A mediados del siglo XIX, antes de alumbrar a las ciudades, la energía eléctrica sirvió en principio para alumbrar las oscuras minas y hacer funcionar motores y telares para incrementar la producción y la productividad en esta industria. El sobrante que se obtenía de estas plantas fue para el alumbrado público. Entonces el impacto que tuvo la energía eléctrica fue a nivel local, en la industria y en los servicios públicos municipales, así lo menciona Díaz Bautista:

“El servicio de alumbrado público representaba en la segunda mitad del XIX, sólo el aprovechamiento marginal de las plantas eléctricas que...eran utilizadas también para las necesidades del servicio municipal que se concretaban a proporcionar una tímida iluminación a los pueblos madrugadores, apegados a su raíz rural” (2005: 18).

Los intentos por alumbrar a la zona centro del país, y sobre todo alumbrar a la ciudad de México, fueron a partir de dar concesiones a inversionistas extranjeros; a través de cuatro empresas se inició la infraestructura del sector eléctrico.

La primera empresa fue la Mexican Gas Company (de capital inglés). El 31 de julio de 1857, el entonces presidente de la República Mexicana, don Ignacio Comonfort, inaugura la fábrica de

³ Cabe aclarar que el referente principal de la historia de Luz y Fuerza del Centro es retomado de Campos (2005). La autora tiene el objetivo de conocer, con una visión transdisciplinaria, el origen y el destino de la electricidad en la zona de influencia de LyF, debido que en ella se encuentra la Zona Metropolitana de la Ciudad de México (ZMCM), que es la zona de estudio de su investigación. Para mirar a ésta última, la autora acude a la economía política, que es la ciencia de las leyes que rigen la producción y el intercambio de los medios materiales de vida en la sociedad humana.

alumbrado de gas (Mexican Gas Company) propiedad de Herbert C. Gibbes, de la antigua y poderosa casa banquera de Londres Anthony Gibbs and Sons.

La Mexican Gas Company completó los 1168 faroles de aceite que existían en la ciudad de México⁴. Las lámparas con trementina, que era gas líquido, ofrecían, una luz más blanca e intensa, y por lo tanto era más caro que el aceite que se venía usando. En su mayoría los habitantes que ocupaban las colonias: Barroso, Santa María, Aquiles Serdán, San Rafael, Limantour y otros, destinados a personas con recursos medios y altos, eran los que podían solventar el gasto en este tipo de lámparas. Mientras tanto el aceite seguía siendo la fuente de iluminación de la ciudad donde habitaban los campesinos que, despojados de sus tierras, emigraban a la ciudad en busca de empleo, al igual que los artesanos, que tampoco ya tenían los medios para trabajar, y ambos, junto con los obreros de las nuevas fábricas y los empleados de las grandes tiendas departamentales, fueron conformando barrios y colonias como la Morelos, la Bolsa, Díaz de León, Guerrero, Rostro, Maza, Valle Gómez, Santa Julia, Indianilla, Hidalgo y Tepito. El alumbrado con gas líquido (trementina) y con gas hidrógeno seco fue llegando a los barrios pobres de la ciudad sólo en la medida que se abarataba.

Entonces la diferenciación se daba entre aquellos que podían solventar el nuevo gas líquido y los que no podían hacerlo, con ello se empieza a dar prioridad a las clases altas y medias, sobre todo a los que vivían en las ciudades, como la ciudad de México. Hay que recordar que para esta época todavía el alumbrado se da a través de lámparas y no de una infraestructura que llegara hasta los hogares. Por su parte las empresas usaban incipientemente la energía eléctrica, era sobre todo en la industria textil donde se inicia a través de pequeñas plantas generadoras.

Según datos de varios autores (De la Garza, 1994; Campos, 2005; Díaz-Bautista, 2005), coinciden en que la red eléctrica nacional surge en 1879, cuando en la ciudad de León, Guanajuato, se instaló la industria textil conocida como “La Americana”, la cual mantuvo una planta de generación eléctrica, esta se producía a través del vapor de las máquinas.

Las primeras dos fábricas que utilizaron generadores accionados por fuerza hidráulica para alumbrado, ambas textiles, fueron las de Batanero en Salvatierra, Guanajuato, que operaba en 1883 y San Lorenzo en el estado de Veracruz, en 1883. La primera planta hidroeléctrica dedicada exclusivamente a la generación de energía eléctrica fue la destinada al alumbrado público en la

⁴ En 1790 alumbraban la ciudad de México en la época de Revillagigedo, con 493 lámparas de trementina (gas líquido), cuya luz era más blanca e intensa, dando prioridad a quienes pudiesen cubrir el precio de este producto.

ciudad de Puebla, instalada cerca de Atlixco, Puebla en 1888, en el rancho propiedad del señor Sebastián Benito de Mier (Best, 1889 en Campos, 2005)

En 1881, la Mexican Gas Company, empresa que anteriormente comercializaba el aceite y la trementina, se transforma y crea la Mexican Gas and Electric Light Company. La empresa inglesa que tenía la concesión para iluminar la ciudad de México con lámparas de gas instaló, en forma experimental, 40 lámparas de arco con candelabros de cinco luces desde Paseo de la Reforma hasta el zócalo. Ante los inconvenientes de las lámparas eléctricas de arco y sobre todo frente a la innovación de Edison en materia eléctrica, al desarrollar convencionalmente la cámara incandescente, la Mexican Gas Company, por iniciativa del representante Herbert C. Gibbs, se reestructuró en 1883 para convertirse en la empresa Mexican Gas and Electric Light Company (Compañía Mexicana de Gas y Luz Eléctrica).

Esta fusión, dice Campos permitió la concesión por 10 años del Ayuntamiento de la Ciudad de México y la instalación de la primera planta termoeléctrica para servicio público de alumbrado en la República Mexicana, en el lugar que ocupaba la subestación San Lázaro de Luz y Fuerza, al oriente de la ciudad de México; se trataba de una central que quemaría carbón. El contrato celebrado entre el gobierno y la Compañía Mexicana de Gas y Luz Eléctrica comprendía 600 luces de 2 mil bujías cada una, por lo que la compañía se vio en la necesidad de establecer otra central termoeléctrica en la calle de Presidentes al sur del Paseo de la Reforma.

La Compañía Mexicana de Gas y Luz Eléctrica, con todas sus transformaciones, ofreció, básicamente, sus servicios para alumbrar las calles de la ciudad de México, marcando con ello el alumbrado público eléctrico.

Un dato importante a resaltar en cuanto a la normatividad del servicio lo da Díaz-Bautista (2005). En 1894, al instalarse las primeras plantas hidroeléctricas, se promulgó un decreto que contemplaba la Ley sobre vías Generales de Comunicación. En este decreto se aclaraba el control federal sobre los recursos hidráulicos nacionales y estableció por primera vez el concepto de concesión.⁵

En 1885, la canalización del gas para el alumbrado público, establecida en las calles de la ciudad, medía unos 100 kilómetros de longitud; existían más de dos mil faroles de gas y unos 500 de aceite para barrios apartados del centro; además que estaban repartidos en varios puntos de la ciudad unos

⁵ Esta concesión podía sujetar a control federal todas las corrientes de agua existentes y conferir al Poder Ejecutivo, la autoridad adecuada para concesionar la irrigación y generación de energía eléctrica para propósitos industriales. En este mismo decreto se exentada de pagos fiscales por un lapso de cinco años a las plantas hidroeléctricas, las tarifas eléctricas estaban a cargo del ejecutivo federal, además de que este último podía expropiar (con su debida compensación) los predios para ser utilizados por las plantas hidroeléctricas (Díaz-Bautista: 2005)

50 focos de luz eléctrica. Para entonces varias ciudades del interior del país, como León, Guanajuato, contaban con plantas termoeléctricas, con el servicio mixto, para abastecer la industria textil (Díaz-Bautista, 2005). Sigue el autor diciendo que si bien esta compañía era la que proporcionaba el gas líquido y aceite para el alumbrado, también había varias plantas de propiedad de mexicanos que proporcionaban energía eléctrica a empresas mineras y manufactureras e iluminaban unas cuantas zonas urbanas importantes (Díaz-Bautista, 2005).

En 1896 hubo otra empresa interesada en el alumbrado público en la ciudad de México y en una actividad más amplia en el servicio público de energía eléctrica fue la Mexican Electric Works Limited, propiedad de los señores Simmens y Halske, compañía alemana a la cual el gobierno de la ciudad le otorgó la concesión para la operación de una planta eléctrica (Campos, 2005: 103).

En el mismo año, 1896, la tercera empresa que se dedicaría abastecer de energía eléctrica a la ciudad de México fue la Compañía Explotadora de las Fuerzas Hidroeléctricas de San Ildefonso, adquirida por el empresario Ernesto Pugibet. Él adquirió los derechos para el aprovechamiento de algunas caídas de aguas cercanas a la capital. Se trataba de las caídas del Río Monte Alto en el Estado de México, Distrito Cuautitlán, que produjeron 2 mil caballos de fuerza para las fábricas textiles de su propiedad, más un excedente de 3 mil caballos para su venta en talleres y servicios municipales tales como alumbrado público y bombeo de agua potable en la ciudad de México (Campos, 2005: 103). Se puede notar que estas tres empresas mencionadas tenían la concesión de la energía eléctrica, básicamente para: las fábricas textiles, talleres y servicios municipales, entiéndase para alumbrado público y oficinas.

La supresión total de gas para el alumbrado público de la capital del país ocurrió en el año de 1897. La luz de arco no daba una luz agradable, sino un brillo intenso. En el alumbrado público paulatinamente se cambiaron las lámparas de arco por incandescentes. En cambio, en servicios de alumbrado privado, desde sus inicios en 1882, siempre se utilizaron lámparas incandescentes, a diferencia del alumbrado público. Las plantas hidroeléctricas que participarían en dicha iluminación fueron las de Villada, Fernández de Leal y Tilán, las plantas termoeléctricas serían las de San Lázaro y Verónica

El 20 de enero de 1897, se da la concesión federal para aprovechar las aguas del río de la Barranca a un señor de apellido Portes. El afluente de río de la Magdalena, municipalidad de Contreras, D. F, fue la encargada de abastecer de energía eléctrica a la zona de Mixcoac, San Ángel, Tlalpan y Coyoacán. Tanto las plantas generadoras como las líneas de transmisión y subestaciones que

instalaron para ello, constituyeron la cuarta empresa eléctrica que operaría en la ciudad de México, la cual posteriormente pasaría a ser propiedad de la sociedad de S. Robert y compañía S. en C.

En 1902 la compañía de Gas y Luz Eléctrica ya había instalado 120 kilómetros de cables subterráneos en toda la parte céntrica de la ciudad de México y entró en la era de la iluminación por la inversión extranjera (Campo, 2005: 107).

Entonces tenemos, hasta 1902, cuatro empresas privadas que generaron y distribuyeron la energía eléctrica en el centro del país: La Mexican Gas and Electric Light Company, la Mexican Electric Works Limited, la Compañía Explotadora de las Fuerzas Hidroeléctricas de San Ildefonso y la cuarta fue la compañía que abasteció la zona de Mixcoac, San Angel, Tlalpan y Coyoacán. Estas empresas satisfacían al centro del país y sobre todo le daban preferencia a la ciudad de México.

En el resto del país también se empiezan a construir plantas hidroeléctricas. Por ejemplo en 1897 se constituye la Compañía Eléctrica e Irrigadora en el estado de Hidalgo, la Compañía Industrial de Orizaba electrifica sus instalaciones de Río Blanco. En 1901 entra en operación la central hidroeléctrica El Salto, en Juanacatlán.

Resumiendo, a finales del siglo XIX y principios del XX se tornó una gran inversión en la industria eléctrica en el país. Los inversionistas extranjeros: británicos, canadienses, franceses y norteamericanos dedicaron cerca de 75 millones de dólares en la implantación de plantas generadoras, el capital británico fue el que más sobresalió, con cerca del 85 % de las inversiones en plantas generadoras (Díaz-Bautista, 2005).

Campos (2005) dice que el interés de los inversionistas por destinar capital monetario a la infraestructura en servicios públicos en un país que para inicios del siglo XX era eminentemente rural consistió en sus cuantiosos recursos hidráulicos. Es por eso que, entre 1903 y 1906, cinco grandes compañías de capital británico, canadiense y estadounidense entraron a competir en territorio mexicano por la generación de energía eléctrica y durante los siguientes cuarenta años esas mismas compañías construirían la columna vertebral de esa industria en el país, el capital nacional fue mínimo de la inversión total en la industria y ese capital se encontraba, mayormente, en pequeñas plantas fuera de los principales centros de actividad económica. La inversión que se dio por parte de la inversión extranjera en la industria eléctrica contemplaba varias cuestiones: primero la alta participación de capital extranjero, segundo las concesiones satisfacían intereses propios de los inversionistas, tercero se nota una ausencia de regulación por parte del gobierno y

cuarto hasta este momento de la historia de la energía eléctrica en el país no se menciona a la parte trabajadora.

Los trabajadores

Con respecto a la clase trabajadora que se conformó en este periodo, dice De la Garza (2004) que la clase obrera electricista estuvo sujeta a los flujos migratorios del campo a la ciudad, a los cambios tecnológicos profundos que sufrió esta industria que transformó, con el sindicalismo, a la propia clase obrera electricista. Para este periodo existía una tenue división del trabajo, la obreros electricistas comienzan aparecer como tal cuando se consolida la Mexican Light and Power.

2.2 Las primeras grandes obras de capital extranjero en materia de energía eléctrica y la creación de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza, 1903-1936

Esta etapa corresponde a la consolidación de una de las empresas más importantes en la generación de energía eléctrica, la Mexican Light and Power Company. Por ello se dividió en dos apartados. El primero abarca de 1903 a 1920 y el segundo va de 1920 a 1936.

a) 1903-1920

La Mexican Light and Power Company⁶ se organizó en Ottawa, Canadá, en 1902. Esta compañía, fundada por Fred Stark Pearson, adquirió los derechos de explotación de las caídas de agua de la región de Necaxa, en poder de la compañía francesa Societé du Necaxa. Esta compañía participaba activamente en empresas mineras y en la búsqueda de nuevos yacimientos minerales en el norte del país (Díaz-Bautista, 2005).

La empresa recién creada buscaría tres objetivos inmediatos: 1) convertir a la Mexican Light en cesionaria de la Societé de Necaxa, pues ésta tenía la concesión para utilizar las aguas de la cuenca de Necaxa para usos industriales dentro del estado de Puebla en la República Mexicana; 2) Aprovechar en gran escala los recursos hidráulicos de la cuenca de Necaxa para generar energía eléctrica y suministrarla al centro minero de El Oro y transmitir el sobrante a la ciudad de México; 3) Lograr ayuda financiera del gobierno de Canadá para concretar lo anterior (Campos, 2005: 108).

Esos objetivos se lograron en 1903 cuando según la Ley del Parlamento de Canadá, capítulo 153.3, Eduardo VII autoriza la creación de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza en calidad de concesionaria de la Societé du Necaxa y en el mismo año el gobierno porfirista otorga la concesión

⁶ La Mexican Light and Power Company, después Mexican Light Power Company, Ltd, luego denominada Compañía de Luz y Fuerza Motriz y filiales, son la misma empresa, en este trabajo se nombrará como Mexican Light o Compañía de Luz y Fuerza, refiriéndonos a la empresa de capital privado.

para que dicha compañía aproveche como fuerza motriz las aguas de los ríos Tenango, Necaxa y Xaltepuxtla, en el distrito de Huachinango en el estado de Puebla.

En 1905, la Mexican Light and Power Company, Ltd., controló a la Compañía de Electricidad, La Cía. Mexicana de Gas y la Luz Electrica y Cía. Explotadora de las Fuerzas eléctricas de San Ildefonso, que operaban en su zona de influencia. Así tres de las empresas que generaban y dotaban de energía eléctrica a la ciudad de México, para inicios del siglo XX, ya eran propiedad de la Mexican Light. De manera paralela construía su planta en Necaxa (Díaz-Bautista, 2005). Las obras de las plantas hidroeléctricas de Necaxa se llevaron a cabo con gran rapidez, de tal forma que en 1905 se puso en servicio la primera unidad (5MW) y en diciembre de ese mismo año, una vez terminada la infraestructura para transmitir la electricidad generada en el estado de Puebla, dicho energético se envió a la ciudad de México mediante las líneas de transmisión Necaxa-México y México-el Oro, con una tensión de 60 mil voltios.

Con la construcción de la hidroeléctrica de Necaxa, en el estado de Puebla, se contrató una gran cantidad de trabajadores, dice De la Garza (1994) que se construyó con gran rapidez y por ello la incorporación para la construcción fue de trabajadores indígenas de la región. Hubo gran rapidez en las construcciones y había trabajadores que estaban laborando en lugares donde el riesgo de trabajo era muy alto, pero hasta ese año todavía no existía una organización de trabajadores. Así, la mano de obra mexicana en una de las construcciones más importantes del país, dio como resultado la planta hidroeléctrica de Necaxa.

La Compañía Mexicana de Luz y Fuerza se comprometió a producir, en un plazo de diez años un total de 30 mil caballos de fuerza (22 080KW) en una o más estaciones generadoras, de ahí que se le denominara Compañía Mexicana de Luz y Fuerza. Resulta interesante observar que en dicho contrato-concesión el destino de la transmisión, distribución y venta de la energía eléctrica sobrante quedaba a elección del concesionario (Campos; 2005: 109).

Díaz-Baustista (2005) comenta que en México, en la primera década del siglo XX, básicamente durante el Porfiriato, funcionaban en el territorio nacional 177 plantas y empresas eléctricas privadas que otorgaban servicio público a las ciudades de México, Campeche, Guadalajara, Mazatlán, Orizaba, Parral, Tampico, Tehuantepec y Toluca. La capacidad de generación de electricidad instalada, 44 por ciento correspondía a las plantas construidas por fábricas textiles.

Campos (2005), dice que del total de las 177 centrales generadoras de electricidad en la República Mexicana, de las cuales 80 por ciento eran de generación hidroeléctrica⁷ y 20 por ciento de termoeléctrica, éstas daban servicio a las principales ciudades del país después de atender las necesidades de las industrias instaladas muy cerca e incluso dentro de las ciudades.

A partir de los primeros años del siglo XX la Mexican Light and Power Company, Ltd., se fusionó con las empresas que habían iniciado la energía eléctrica en el centro del país. Así tenemos en 1903 se concesiona a la Mexican Light la explotación de las caídas de las aguas de los ríos de Tenango, Necaxa y Xaltapexutla. En 1905, la Mexican Light controla a la Cía Mexicana de Electricidad y Compañía Explotadora de las Fuerzas Hidroeléctricas de San Ildefonso, S. A. Derivado de estas fusiones y concesiones entre empresas extranjeras es como se consolida la Compañía de Luz y Fuerza Motriz y subsidiarias.

La integración de las antiguas empresas dedicadas a atender las necesidades de la capital de la República, la Mexican Light se alzaba en el Valle de México como una entidad hegemónica de capital extranjero (Díaz-Bautista, 2005). De hecho, como dice Campos (2005), en estos años no había reglamentos por parte del gobierno para la regulación de energía eléctrica en México y la Compañía de Luz y Fuerza Motriz S. A. celebró contratos específicos con las distintas autoridades de la región centro del país: Distrito Federal en 1903; Puebla en 1904; estado de México y Distrito de Cuautitlán en 1905 y Michoacán en 1905.⁸ Después de cinco años se tenían que renovar los contratos de alumbrado público celebrado entre las compañías y los gobiernos municipales, ello generó una serie de fricciones porque los municipios argumentaban la ineficiencia del servicio y lo elevado de las tarifas. No sólo las quejas provenían de los gobiernos a nivel local, también estaban los pequeños industriales y comerciantes del país, así como críticas de los intelectuales. Lo anterior obligó, a final del gobierno porfirista, a la regulación a nivel federal.

Entre 1910 y 1920 la Mexican Light se afianzó como la principal empresa eléctrica en el país. El contrato-concesión que la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, en calidad de cesionaria de

⁷ La energía hidroeléctrica es a base de la fuerza de las corrientes de agua de ríos o cascadas y la energía termoeléctrica es a base de vapor resultado de la quema de hidrocarburos.

⁸ Después de la concesión original no hay nuevas concesiones en el ejercicio del general Porfirio Díaz. Hay algunas adquisiciones menores: planta e instalaciones, propiedad de Juan Salvador en Amecameca, estado de México, y en Guadalajara, Compañía de Luz y Fuerza, S. A., el 11 de mayo de 1911. Además, la Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca, S. A., inicialmente Compañía Irrigadora de Luz y Fuerza del estado de Hidalgo (13 de mayo de 1910) fue adquirida meses después por la Compañía Mexicana de Luz y fuerza Motriz, S. A. en septiembre de 1910.

la Societé du Necaxa (firmado con fecha 24 de marzo de 1903 con la secretaría de Estado y del Despacho de Fomento, Colonización e Industria en representación del Ejecutivo de la Unión), fue reformado posteriormente hasta permitirle hacerse cargo de la zona central del país. Es decir de todo el Distrito Federal y parte de los estados de Puebla, Hidalgo, Morelos, Tlaxcala, Querétaro, Guanajuato, Guerrero, Michoacán y Veracruz, abarcando un área de 32 011 km², por lo que la Mexican Light and Power se autodenominaría Compañía Mexicana de Luz y fuerza Motriz y Subsidiarias S. A., la cual incluiría a las siguientes: Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca S. A. (septiembre de 1910), Compañía de Fuerza del Suroeste de México, S. A., (en 1922), Compañía Meridional de Fuerza S. A., (en 1924) y Compañía de Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca (julio de 1928) (Campos, 2005: 116).

Después de crearse el monopolio en el centro del país, dice Campos (2005) que las empresas eléctricas no reinvertían un parte considerable de sus utilidades en la ampliación, conservación y mejoramiento de las instalaciones pues su principal fin era abastecer del fluido líquido a las ciudades del país, que era donde estaba instalada la industria, ignorando por completo la zona rural por considerarla no rentable y vendiendo la energía eléctrica excedente a consumidores comerciales y particulares con altas tarifas y un mal servicio e insuficiente fluido para satisfacer las enormes demandas de una población creciente.

Dichas irregularidades llevaron a que se institucionalizaran estas críticas e inconformidades en la constitución de 1917 y en ese mismo año se expide un decreto federal para crear a la Secretaría de Industria y Comercio, que estaba a cargo de asuntos asociados con la industria en general, entre otros. Dicha institucionalización detuvo la dinámica en ese proceso de absorción de compañías para fortalecer el monopolio de la Mexican Light and Power durante el periodo de 1910-1921.

Además de que la Revolución Mexicana de 1910 tenía que responder a:

- a) la demanda zapatista de restitución de tierras a los campesinos
- b) la alianza obrero-campesina luego de que la cultura obrera industrial concentrada en fábricas, minas y ferrocarriles empezó a adquirir conciencia de sus intereses y a organizarse para luchar por sus reivindicaciones tradicionales de justicia y mejores condiciones de vida y trabajo, por lo que en 1914 los trabajadores de la Mexican Light and Power Company se organizaron y crearon el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME).
- c) que las ideas anarquistas y socialistas formadas en Europa dieran lugar a una transformación social revolucionaria (Campos, 2005: 117-118-119).

La preocupación adicional en los inversionistas extranjeros fue el reconocimiento de exigencias sociales en la constitución de 1917 (libertad de educación, artículo 3º; ratificación de las leyes de reforma, artículo 130; la pertenencia de la tierra a la nación, artículo 27, y el establecimiento de la jornada máxima de 8 horas con el salario mínimo y la libre organización sindical, artículo 123).

Después de la Revolución Mexicana la Compañía de Luz y Fuerza Motriz tuvo dos caídas cíclicas en la energía generada. La primera, la explica Campos (2005), por la inestabilidad política que prevalecía en el país de 1913 a 1914, el derrocamiento de Victoriano Huerta y la fundación del SME en 1914 (y con ello huelgas), así como la entrada del Ejército Constitucionalista y Zapatista; la segunda, la autora la relaciona con la caída de Venustiano Carranza de 1914-1915.

Los trabajadores⁹

En este periodo ya se habían consolidado los electricistas como clase trabajadora. La Mexican Light and Power no solo creó un gran imperio eléctrico en la zona centro del país; dio origen a la clase obrera electricista, propiamente dicha. Para 1906 la Mexican Light era la empresa más grande de energía eléctrica de América Latina; había comprado las empresas que abastecían a la ciudad de México y zonas aledañas.

Dice De la Garza que los primeros años de la industria eléctrica en México se caracterizaron por pequeñas plantas, con reducido número de obreros y una escasa división del trabajo. Tendrá que iniciarse el siglo XX para reconocer un proceso de crecimiento de las plantas y de las empresas eléctricas. El hecho que marcó dicho viraje fue la construcción de la hidroeléctrica Necaxa, en 1905 por la Mexican Light. Con Necaxa se inició el cambio hacia la generación hidroeléctrica como forma fundamental; transformación que se produjo hacia 1910 y se mantuvo todo el periodo de predominio de los monopolios privados en la generación de electricidad.

Las obras de Necaxa requirieron de una gran cantidad de obreros en la construcción y posteriormente en la operación. Los accidentes fueron muchos, pero las consecuencias y protestas fueron acalladas. Cuando se realizaron las obras en Necaxa la Mexican Light ya contaba con instalaciones en Nonoalco, Indianilla y Verónica.

Hacia 1915 la industria eléctrica había creado una amplia red de transmisión, una telaraña distributiva para la ciudad y una excelente capacidad de generación que transformó las condiciones de trabajo. Es decir la tecnología hizo que se hiciera un tipo de trabajador especializado, que como

⁹ Los apartados de los trabajadores y las condiciones laborales se retomaron básicamente de De la Garza, Enrique, 2004.

dice De la Garza, el trabajador que se constituyó no fue el de la empresa que producía en masa, el obrero-masa, sino uno más especializado en conocimiento y ejecución de labores. La industria tiene características particulares para producir el producto. No es un producto que se pueda almacenar en grandes cantidades, sino que al mismo tiempo que se produce se tiene que transmitir y distribuir y debe producir la cantidad que sólo se necesita para que no llegue en grandes cantidades a los hogares y halla descargas.

La Mexican Light concentró una gran cantidad de fuerza de trabajo, dividió sus funciones de acuerdo con las necesidades de la producción e introdujo tecnología moderna. La introducción de tecnología tuvo que subdividir el trabajo o hacerlo más especializado, derivado de ello también tuvo que capacitar a los trabajadores para estas nuevas tecnologías, un dato ausente entre los autores que han analizado la historia de la industria eléctrica en el país es que no se menciona quién capacitaba a los trabajadores y qué tipo de capacitación recibían. Para estos años, además de la gran cantidad de concentración de trabajadores contratados, imperaba una ausencia de regulación de las relaciones obrero-patronales, tanto en el nivel de una legislación nacional del trabajo, como en el de las relaciones cotidianas de trabajo en empresas de avanzada como la Mexican Light. Aunque ya se había creado el SME, la empresa no lo reconoce hasta 1926.

Los problemas derivados de las condiciones de trabajo (ritmos, cargas, relaciones despóticas en los procesos de trabajo), los despidos, las injusticias con los enfermos o accidentados, las jornadas, los tiempos extras no pagados y los bajos salarios frente a una inflación galopante, estuvieron presentes -primero tímidamente, después como elementos centrales-en los intentos de organización de los electricistas en 1906, 1908, 1910, 1911 y 1913. De la Garza ha mencionado que los trabajadores electricistas conformaron rápidamente una clase trabajadora madura, a diferencia de los ferrocarrileros y los textileros, que ya habían entrado a la escena de la clase trabajadora, los electricistas eran unos recién llegados y su experiencia de lucha no pasaba del intento de constitución de la experiencia de lucha de liga de electricistas, pero a diferencia de los otros dos grupos de trabajadores mencionados, los electricistas se encontraban insertos en una rama estratégica y en procesos de trabajo modernos para la época, que les permitió en muy poco tiempo constituirse en el eje de las acciones sindicales de los obreros en el D. F. (De la Garza, 1994: 27). La tecnología vuelve a parecer como aquella detonante de cambios, primero porque daba especialización y un obrero distinto a la clase trabajadora en el país y, segundo colocaba a la industria eléctrica en una de las más modernas de esa época.

Después de la Revolución Mexicana y del ambiente de inestabilidad en el país, en septiembre de 1917, luego de la promulgación de la constitución en febrero de ese mismo año, los trabajadores

electricistas y la empresa firman un memorial, que es el antecedente del CCT, este memorial fue elaborado por los obreros del SME, donde se reglamentaba: la forma de ocupar las vacantes (se refería a los de mayor antigüedad y aptitudes); los despidos se ajustarían al artículo 123; las incapacidades, la compañía abonaría el salario íntegro durante el tiempo que estuviera incapacitado el trabajador, además de proporcionar medicinas; en el proceso de trabajo se optó porque no trabajaran con corrientes de 600 volts; la jornada de trabajo se estableció de 8 horas y el pago de tiempo extra; hubo organización del trabajo y escalafón, se clasificaban las plantas generadoras en especiales, de primera, segunda y tercera, y a los operadores de cada una de ellas en primera, segunda y tercera: además se estableció el principio de a igual trabajo igual salario; la capacitación la tendría que proporcionar la empresa. Existen varios puntos a desglosar de la idea anterior. La organización del trabajo estuvo hecha de acuerdo a la tecnología que se tenía en cada una de las plantas generadoras de electricidad y de los trabajos que se hacían en las mismas, lo cual significó aprendizaje y si se ascendía por medio de escalafón, en teoría, el puesto al que se pasaba debía tener los conocimientos necesarios, de ahí que se vincule lo de la capacitación de la empresa hacia los obreros,

Resumiendo, las Mexican Light se constituye como la empresa líder del centro del país que genera, distribuye, y comercializa la energía eléctrica, para ello contó con obras de infraestructura, como la presa de Necaxa en Puebla, además de invertir en tecnología lo que impactaba en el tipo de trabajador, es decir era un tipo de trabajo que se requería de capacitación.

b) 1920-1936

A inicios de la década de los años veinte, el gobierno del general Álvaro Obregón (1920-1924) empezó a lograr la estabilidad política deseada mediante el inicio del reparto de tierra, sobre todo en el estado de Morelos e inició también el control por el Estado del movimiento obrero mediante la creación de la CROM (Confederación Revolucionaria de Obreros de México) en 1918. Cabe aclarar, que anterior al movimiento obrero a través de la CROM, el SME ya estaba organizado desde 1914.

Las disposiciones que se otorgaron a los artículos 3º, 27º y 123º constitucionales y junto a la decisión de los gobiernos emanados de dicha revolución de impulsar el desarrollo del país con base en el fortalecimiento del mercado interno, llevó, en la década de los años veintes, a un primer esfuerzo para ordenar la industria eléctrica en el país con la creación, en 1923, de la Comisión Nacional para el Fomento y el Control de la Industria de Generación y Fuerza. Así en 1926 se creó el Código Nacional Eléctrico. Este código permitió al gobierno federal controlar las concesiones y

establecer los requisitos técnicos para la construcción, manejo y conservación de instalaciones eléctricas. El Estado mexicano reconoció la importancia y trascendencia de la industria eléctrica en el desarrollo económico y social de la comunidad. Cuando el presidente Elías Calles (1924-1928) promulgó en 1925 la Ley Reglamentaria del artículo 27 constitucional, establecida, entre otras medidas, la sumisión de las empresas extranjeras a los tribunales nacionales y limitando el alcance de las concesiones petroleras, el monopolio natural de capital privado extranjero dirigido por la Mexican Light ya había logrado organizarse en el centro del país (la última absorción ocurrió en 1924), y con ella había creado lo que por varios decenios sería el primer y más importante sistema hidroeléctrico de la República Mexicana (Campos; 2005, Díaz-Bautista; 2005).

La unión de estas subsidiarias con la Mexican Light coincidiría con la creación de otros sistemas de generación que se construyeron durante el periodo 1897-1931 en diferentes partes del país. Sin embargo, a juicio de Raymond Vernan (1964 citado en Campos, 2005) el papel desempeñado por los mexicanos en dichos monopolios se vio paulatinamente reducido a proporcionar fuerza de trabajo para las plantas eléctricas, mercados, para aquella parte de la producción que excedía las necesidades de las minas e industria manufactureras, también controladas por los extranjeros y, en unas cuantas manos, a actuar como miembros de los consejos de administración de las empresas eléctricas.

En 1926 Calles declara la industria eléctrica de utilidad pública a través del Código Nacional Eléctrico de 1926 en el que previno que quedaba de exclusiva jurisdicción del poder federal la reglamentación, regulación y vigilancia de la generación de energía eléctrica por medios industriales.

Para proporcionar el mejor servicio posible en la zona comercial de la ciudad, en el año 1928 la Mexican Light puso en servicio la primera red automática de baja tensión con alimentadores primarios de 6 mil voltios procedentes de la subestación Nonoalco. Fue la segunda red automática en el mundo, la primera se instaló con anterioridad en el decenio de 1920 en la ciudad de Chicago. Hasta la fecha sigue siendo la única red automática en la República Mexicana y una de las pocas en su tipo en el mundo. La red cubrió la zona de alta densidad descarga en un área de 8 km², siendo la capacidad total instalada de 5150 kilovoltios (kva) y una demanda máxima de carga de 4500 kva se utilizaron inicialmente transformadores de 150 kva con protectores de 800 amperes (Villanueva, s/f, citado en Campos, 2005, 124-125).

Las instalaciones subterráneas y las camionetas eléctricas que atendían el centro de la ciudad de México, mostraban la prioridad que se le dio a esta zona, donde además se instalaron las primeras

lámparas incandescentes que en forma gradual fueron introducidas en la ciudad de México por la Mexican Light mediante contrato con el Ayuntamiento de la ciudad.

La empresa extranjera responsable del servicio público de energía eléctrica no tenía interés en llevar a cabo nuevas inversiones en instalaciones para dar servicio a la zona rural por considerarlo no rentable. En cambio, la ampliación, conservación y mejoramiento de sus instalaciones tenían como fin abastecer del fluido eléctrico a las minas de Pachuca, Real del Monte, El Oro y otros, así como a la ciudad de México, donde estaban instalados la industria y los comercios más importantes. Esto explica que la generación de energía eléctrica en las centrales de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y subsidiarias haya sido en orden ascendente.

En 1928 hubo otra empresa, que junto con la Mexican Light dominaban la industria eléctrica en México, la American and Foreign Power Company¹⁰. Así dos empresas dominaban el mercado eléctrico, Mexican Light and Power en la zona centro del país, principal región que concentraba población, industria y servicios y la American and Foreign Power Company en el resto del país, junto con otras empresas pequeñas.

A medida que iba aumentando la población, las empresas tenían que invertir en infraestructura, principalmente la empresa encargada del centro del país, por abastecer a la zona más poblada e importante del país en ese momento. Este acontecimiento alcanzó a la región sureste del Estado de México. Municipios como Ocuilan, Tenango, Tenancingo, Malinalco, fueron el escenario para que la empresa privada construyera pequeñas hidroeléctricas y colocara torres de transmisión que atravesaban distintas comunidades en la zona. Por ejemplo en el municipio de Ocuilan hubo infraestructura de la empresa, específicamente en la comunidad de Santa Martha. Lo anterior dio inicio a una serie de contactos entre empresa y comunidades desde el inicio de la ampliación del servicio en la capital del país.

Para inicios de 1930 la Mexican Light and Power cambia de nombre a Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz (CML y FM).

Los trabajadores

¹⁰ Fue la segunda empresa, después de la compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, en generar, distribuir y comercializar la energía eléctrica en el país. Esta compañía dominaba el territorio de los estados de México, Hidalgo, Morelos, Guerrero, Puebla y Distrito Federal., con 47 % del servicio público. La American and Foreign Power adquiriera empresas ya establecidas e integrándolas en un solo conjunto. Este consorcio crece para crear tres sistemas interconectados y cuatro compañías aisladas: Tampico, Mazatlán, Aguascalientes, Saltillo, Durango, se conformó como la segunda en importancia, con 33% del servicio público (Díaz-Bautista, 2005)

De 1917 a 1934, los cambios tecnológicos se dejaron notar en esta industria, ello se debe suponer al crecimiento industrial y poblacional, derivado de ello la generación de energía eléctrica debía ser mayor. Como lo menciona De la Garza (1994) la generación por medios hidráulicos predominó ampliamente. Durante las primeras tres décadas del siglo XX, las hidroeléctricas puestas en operación se diferenciaban poco unas de otras. Es hasta la construcción de las centrales del sistema Miguel Alemán en Ixtapantongo, cuando aparece la primera gran central eléctrica y el cambio a las turbinas verticales, lo anterior nos lleva a cuestionar qué significó el cambio de turbinas, desplazamiento de mano de obra, especialización y capacitación de la misma, es decir cómo lo vivieron los trabajadores.

En síntesis desde el punto de vista tecnológico el periodo de 1917 a 1936 se caracterizó por el establecimiento de centrales de mediano tamaño, tanto hidroeléctricas como termoeléctricas. Además de cambios de capacidades de generación y de los equipos principales, cabe añadir dos transformaciones importantes desde el punto de vista tecnológico: la sustitución definitiva de las máquinas a pistón por las turbinas, hacia los años veinte, y el inicio en centrales hidroeléctricas de las formas más rudimentarias de automatización.

La modernización de la industria eléctrica repercutió sobre las luchas de los electricistas. El periodo que se inició en 1917 (etapa descrita anteriormente), desde el punto de vista de la organización del trabajo, se caracterizó por una estructura organizativa del trabajo simple: pocas categorías de trabajadores y un tipo de trabajador multiusos. No se trata propiamente de una fase manufacturera de la industria eléctrica, puesto que la industria eléctrica empezó propiamente como tal, es decir, con procesos de trabajo subordinados a los ritmos y características de las máquinas. Hasta antes de 1917 el trabajador electricista sólo en parte se asemejaba al obrero de oficio, implicaba habilidades que irían variando con el tiempo, pero sobre todo una escasa especialización relacionada con una limitada división del trabajo. Ésta era la base de la arbitrariedad que al crearse las plantas de mediano tamaño, a partir de Necaxa, chocó con la necesidad de una mayor especialización.

Cuando los empresarios deciden aumentar capacidad de las plantas y cambiar equipos, la organización en el trabajo seguía atrasada en comparación con los cambios anunciados. Se dio paso a la organización compleja de la producción de energía eléctrica. Esto puede constatarse al comparar las categorías obreras en operación, contempladas en el memorial de 1917, firmado entre el SME y la Mexican Light, con respecto al contrato que tuvieron en 1940.

Cuadro No. 4

Categorías obreras en operación, 1917-1940

Memorial de 1917	Contrato de 1940
Operador de:	Operador
Primera	Operador ayudante
Segunda	Peón
Tercera	Electricista
	Electricista ayudante
	Mecánico
	Mecánico ayudante
	Aprendiz

Fuente: De la Garza, 1994.

La organización compleja del trabajo implicó una mayor división del mismo y una mayor especialización de los trabajadores electricistas, con la peculiaridad de tener siempre una proporción alta de trabajadores especializados con respecto a los no especializados. La mayor división del trabajo y la especialización, producto de la modernidad del sistema de máquinas y de las luchas electricistas por abolir la arbitrariedad y el despotismo, se tradujo seguramente en nuevas formas de control sobre el trabajador: de un control directo, despótico y arbitrario de los jefes, a un control más dependiente de las especificaciones de las máquinas y el proceso, así como de los reglamentos en el trabajo, por los que habían luchado los electricistas.

La presencia permanente de un número apreciable de trabajadores especializados, no sujetos a estandarizaciones ni a controles por definición de tiempos cortos, además, la dependencia importante de estos procesos, del conocimiento especializado de una parte de la fuerza de trabajo, así como la conversión creciente de ese saber-hacer práctico en un saber-hacer basado en la ciencia, con sus consiguientes cambios en formas de razonamiento y manera de ver el mundo de los trabajadores, permitió que las luchas electricistas intervinieran en las decisiones en el proceso de trabajo.

Para la década de los veinte, la industria eléctrica empleaba tres mil personas de las cuales 1230 trabajaban en la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz. A partir de 1923 esta situación fue cambiando, sobre todo a raíz de la constitución de la American and Foreign Power en 1928.

De la Garza (1994) menciona que la modernización tecnológica iniciada en Necaxa y la organización nueva del trabajo impuesta por el SME contribuyeron a crear un nuevo tipo de obrero. Éste no era un obrero-masa, en la generación al menos. El trabajo directo y las posibilidades de su parcialización, estandarización y trabajo en cadena no eran viables. Aquí la subordinación a la máquina se da más en términos de vigilancia y mantenimiento, y ambos implican especialización; un conocimiento más especializado, que en esos años provenía, más de la práctica que de la escuela o de la ciencia, pero de cualquier manera un tipo de obrero distinto al llamado obrero-masa, sin dejar por ello de estar controlado por la máquina y por la organización del trabajo, aunque en un nivel no comparable con el obrero de los trabajos de montaje en cadena. Aunque no todos los obreros tenían estas características. Por ejemplo los campesinos que fueron contratados en las comunidades rurales de la región sureste del Estado de México fueron contratados en los puestos bajos, es decir la empresa llegó a ofrecer trabajos de peones.

El inicio del obrero especializado, como figura central, tuvo implicaciones importantes en las luchas electricistas. En primer lugar, se trataba de una especialización en procesos poco automatizados, que daban un margen de intervención más continua del obrero en el proceso, e implicaba un nivel de conocimiento del funcionamiento de las máquinas incomparable con el obrero-masa. De esta manera la especialización que da el trabajo especializado, el conocimiento del funcionamiento de los equipos, junto a la capacidad colectiva de ofensiva y de resistencia al capital hicieron posible la intervención creciente del sindicato en las decisiones de la producción. No resulta gratuito en este contexto el advenimiento a partir de los años treinta de los ingenieros como directores de la lucha. Es decir los líderes sindicales que se convirtieron en secretarios generales fueron ingenieros.

2.3 Época de las construcciones vía inversión del Estado mexicano, 1936-1960

En la década de los treinta la zona centro del país ya concentraba a una población mayor en comparación con el resto, de hecho la demanda mayor estaba en esta región. Pese a ello las empresas eléctricas no invertían en infraestructura para cubrir la demanda y más aun no extendían el servicio a otras zonas por lo que el Estado consideró la necesidad de intervención para ampliar el servicio en estos sectores no atendidos.

El 2 de diciembre de 1933, el presidente en turno, Abelardo L. Rodríguez envía una propuesta al Congreso de la Unión para la creación de la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y el 29 de ese mismo mes es aprobado. Los trámites legales se inician con el presidente Lázaro Cárdenas y el 14 de agosto de 1937 es creada la CFE como un organismo descentralizado, con base en sus primeras

obras en Teloloapan, Guerrero; Pátzcuaro, Michoacán; Suchiate, Chiapas; Xia, Oaxaca; Ures y Altar, Sonora. En 1938 el presidente Cárdenas crea la Ley de Impuestos sobre Consumos de Energía Eléctrica con la finalidad de integrar un patrimonio para CFE. En 1939 se expide la Ley de la Industria Eléctrica, cuya finalidad fue estimular el desarrollo y mejoramiento del suministro eléctrico, establecer normas para la protección y seguridad de la vida e intereses de las personas y fijar los requisitos para el otorgamiento de autorizaciones (Díaz-Bautista, 2005).

La Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, desde sus inicios (1903 y se consolidó en 1914), generó, distribuyó y comercializó energía eléctrica, poco a poco y debido a que como empresa privada sólo le interesaba obtener ganancias, la Comisión Federal de Electricidad se fue convirtiendo en la empresa del gobierno que apoyó e impulsó la electrificación en zonas fuera del centro del país, básicamente rurales, ello sirvió para que la Compañía de Luz y Fuerza del Centro fuera perdiendo terreno de trabajo. Derivado de ello se puede observar que la Compañía de Luz y Fuerza Motriz fue rebasada en tecnología por CFE, además de las inconformidades de usuarios de consumo doméstico que protestaban por el alza de tarifas.

La zona centro, la más importante del país, donde ha habido una concentración muy alta de población y de industrias, ayudó a que trabajadores de la Compañía de Luz y Fuerza fueran capacitados para atender las demandas de energía eléctrica y lograran, junto con el SME, obtener los salarios más altos del país, es decir la ubicación geográfica de su zona de trabajo, con características que el resto del país no contaba, ayudó a que su sindicato adquiriera fuerza.

Debido a las características que presentaba la zona donde se consumía la mayor parte de la energía eléctrica, la infraestructura, básicamente en la zona centro del país, dice Campos (2005) fue construida a partir de tres anillos, los dos primeros están inmersos en los años de 1930 a 1960 y que se mencionaran en este apartado. El último anillo se mencionara para el periodo de 1960 a 1990.

El primer anillo estuvo dado por la creación de hidroeléctricas construidas alrededor de la ciudad de México y abarca de 1930 a 1950. El centro más importante de distribución de energía eléctrica que la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y subsidiarias tuvo durante la primera mitad del siglo XX fue la subestación que se instaló en la calle de La Luna no. 254 en Nonoalco, junto a la termoeléctrica antes mencionada. La subestación Nonoalco operaba como receptora de gran parte de la energía eléctrica que se generaba en las centrales de Necaxa, Lerma y otros de menor importancia. Para atender los crecientes servicios de contratación de la energía eléctrica, los pagos por el consumo de dicho fluido, las conexiones y las desconexiones, así como brindar informes en general respecto a dicho servicio en la ciudad de México, la Compañía Mexicana de Luz y fuerza

Motriz inauguró en 1933 un elegante edificio en la calle Gante del centro de la ciudad, mientras que para el resto de las ciudades, las pequeñas poblaciones, las granjas, los ranchos y las rancherías alejadas de la principal ciudad del país creó, el 21 de marzo de 1935, las muy sencillas agencias foráneas como una sección de la Gerencia Comercial que dependía en ese entonces del Departamento de Consumidores y Contratos (Campos; 2005:138). Entonces tenemos que en 1935 la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz tenía infraestructura de generación, transmisión, distribución y comercialización, concentraba todo el proceso de la industria eléctrica.

En 1935, la Compañía de Luz y Fuerza Motriz inició trabajos para crear un complejo hidroeléctrico en el estado de México, específicamente en Valle de Bravo. Este proyecto que abarcaba algunas zonas de trabajo de la empresa era muy costosa, para recuperar la inversión la empresa privada anunció elevar sus tarifas a lo que se opuso el gobierno cardenista, debido a que perjudicaría a la industria nacional, por ello la empresa abandonó el proyecto.

Derivado de lo anterior, el SME elaboró un proyecto donde planteaba las problemáticas de la industria y los de la empresa y propuso resolverlos de manera colectiva. Es decir el gobierno, los trabajadores y los consumidores. Según De la Garza, se trataba de conformar una cooperativa para la producción de energía eléctrica. Los activos fijos de la empresa serían comprados por una hipoteca cuyo monto prestaría el gobierno, así los bienes de la industria pasarían a manos del país. “Con esta propuesta, los trabajadores del SME hicieron suya la lucha que desde 1920 habían iniciado los pequeños y medianos industriales y comerciantes del país que, con el apoyo de los consumidores residenciales, se quejaban del excesivo precio del alumbrado y la fuerza eléctrica, así como del deficiente servicio y de las arbitrariedades de los empleados de las empresas extranjeras que suministraban el servicio en distintas partes” (Campos, 2005: 139). La idea del SME de crear una cooperativa para esta empresa tiene su base en la experiencia que tuvieron recién se conformaron en 1914. Cuando se organizan en diciembre de 1914, la conformación estuvo a cargo de trabajadores electricistas y telefonistas, y en enero de 1915 lanzan su primera huelga ante la empresa telefonista de ese entonces, el logro obtenido fue que los trabajadores telefonistas se quedaran con la empresa a través de una cooperativa (esta información se encuentra más desarrollada en el capítulo de la historia del SME). La propuesta de nacionalización de la industria eléctrica del SME y de los usuarios industriales, comerciales y residenciales del país no prosperó, pues aunque el gobierno cardenista le preocupaba el crecimiento de la industria eléctrica para satisfacer la demanda de este energético en el sector industrial, motor del crecimiento nacional, y había un respeto irrestricto a la sindicalización, contratación colectiva y huelga, al Estado le interesaba asegurar la continuidad del ciclo de acumulación y el mantenimiento de las relaciones

entre las clases para evitar así el incremento de las tensiones que sufría el país (Campos, 2005: 144-145). Es decir el Estado apoyaba tanto al capital como a los obreros.

Para poner fin al carácter ilimitado de las concesiones al capital privado en materia de energía eléctrica, Lázaro Cárdenas promulgó la Ley de la Industria Eléctrica del 31 de diciembre de 1938 (Diario Oficial del 11 de febrero de 1939). En uno de los preceptos transitorios de esta ley se establecía que para compartir el término real de una concesión deberían tomarse en cuenta diversos elementos:

a) El plazo original fijado, b) su fecha de vencimiento, c) la posibilidad de que el concesionario solicite prórroga a la que tiene derecho al momento de entrar en vigor las tarifas oficiales (Campos, 2005; 149).

Como se había mencionado para finales de la década de los treinta se crea CFE, pero CLFM seguía manteniendo la mayor generación de energía eléctrica. Por ello se necesitó interconectar los suministros entre CFE y CLFM. Dice Campos (2005) que la decisión de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz de no interconectar los sistemas eléctricos existentes en ese entonces en la zona central del país agudizaba el problema del suministro eléctrico, que consistía en la falta de equilibrio entre la generación y las crecientes necesidades de ese fluido en el consumo nacional. En esto mucho influía la existencia de sistemas eléctricos regionales, con dos frecuencias eléctricas principalmente (50 y 60 hertz, ciclos por segundo) y que prácticamente en todos los casos, los sistemas se hallaban saturados y sin capacidad de reserva.

Para el año de 1937, en el centro de la República, se encontraba el principal sistema interconectado formado por centrales generadoras a una frecuencia de 50 hertz o cps, líneas de transmisión y redes de distribución manejadas por la CLFM y sus compañías subsidiarias, que daban servicio a diversas ciudades y poblaciones de todo el Distrito Federal; Pachuca y Zimapan en el estado de Hidalgo; Cuernavaca, Morelos; Iguala, Guerrero; Toluca, estado de México; la zona minera de El Oro, México, y las ciudades de Maravatío y Angangueo en el estado de Michoacán.

A las altas tarifas y la escasez del fluido eléctrico, situación que se agudizaba en los periodos de sequía normal, se sumó la negativa de la compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz de atender las demandas de los trabajadores electricistas responsables de cada KWh generado, transmitido y comercializado en la Ciudad de México y otras entidades del área central del país operada por dicha empresa. En respuesta, los trabajadores del SME estallaron en huelga el 16 de julio de 1936

demandando a la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz un incremento salarial y mejoras en su contrato colectivo de trabajo.

Durante la década de los cuarenta y cincuenta el Estado adquirió un papel creciente en la industria eléctrica, a través de una activa política de inversión, ya que sólo las grandes urbes y los incipientes aglomerados industriales contaban con este servicio. En los cuarenta la capacidad de generación era de 479 megawatts (MW). Es en 1944 cuando CFE puso en servicio la unidad de generación eléctrica más importante, la hidroeléctrica de Ixtapantongo. Entre 1940 y 1950, la capacidad instalada de generación eléctrica pasa de 680 MW a 1230 MW, aportando CFE la mayor parte del incremento por lo que el sector adquiere un carácter mixto, con un sistema privado y público. Se le podría considerar un periodo de transición de la industria eléctrica.

Desde su creación y en coordinación con las empresas privadas, la CFE formuló planes a corto plazo para efectuar las obras de mayor urgencia y más viables de realizar, por lo que en un principio su trabajo fue orientado a generar electricidad y satisfacer las necesidades de dicho energético en la ciudad de México y las entidades aledañas mediante su venta en bloque a la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y Subsidiarias. Posteriormente, para vender energía eléctrica en bloque a otras empresas eléctricas existentes e iniciar el arduo trabajo de electrificar zonas marginadas del servicio eléctrico (electrificación rural). Es esto lo que permitió precisar las necesidades técnicas y económicas futuras de CFE y elaborar planes a largo plazo. También permitió que la Compañía de Luz y Fuerza Motriz y Subsidiarias se fuera rezagando en tecnología, debido a que la CFE había sido creada por el Estado para proveer de energía eléctrica a todo el país y no sólo al centro, que era el lugar donde se concentraba la industria y la población, ello hizo que el gobierno, a partir del artículo 27 constitucional, donde se menciona que el Estado solo puede generar, distribuir y comercializar la energía eléctrica, diera todo el apoyo a la empresa paraestatal que había formado el gobierno de Cárdenas. Para este año la se rezagaba en tecnología y en las distintas etapas del proceso de energía eléctrica. Para 1953 la CMLyF tenía la siguiente estructura:

- La generación con 15 centrales hidroeléctricas y 3 termoeléctricas.
- La transmisión y distribución, estaba formado por líneas de transmisión, subestaciones transmisoras, receptoras y de distribución y una extensa red de líneas de distribución con líneas primarias, aéreas y subterráneas, así como transformadores, y
- La comercialización, en 1953 la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza inauguró las dos primeras sucursales de las 28 que pondría a funcionar, con la finalidad de cubrir de cubrir en su totalidad el servicio de electricidad (Campos, 2005: 166).

El segundo anillo que se conformó para la ciudad de México fue de 1950 a 1970. A partir de la creciente necesidad en México de vivienda, principalmente en la ciudad de México, este suceso llevó al Estado a construir, en los años cincuenta, los primeros edificios departamentales y conjuntos habitacionales para los trabajadores a su servicio y aquellos organizados en sindicatos nacionales e industriales, por lo que las necesidades de abastecimiento de la electricidad se estaba incrementando. La generación de energía eléctrica lograda en colaboración mutua entre capital privado y público creció para el periodo 1950-1960 a 10 por ciento. Por su parte la CFE contempló, como plan en el corto plazo, llevar la electrificación a las poblaciones rurales que lo necesitaran, sin descuidar el hecho de que ésta era condición indispensable de la mecanización y automatización de la producción de todas las ramas de la industria, sobre todo la pesada.

Así, para el periodo que va de 1940 a 1960 se evidencia que la responsabilidad de la generación de energía eléctrica, es, en forma creciente de CFE, mientras que la participación de las empresas privadas en el total de la capacidad instalada y en la generación de energía eléctrica tiende a descender. Para 1940, CFE sólo participa 9.2 por ciento de la generación total del país. En 1960 dicha participación se había elevado al 36.3 y 35 por ciento respectivamente, en contraste con la caída que para el mismo periodo registró la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y subsidiarias que fue de 37.6 a 22.0 por ciento en capacidad instalada y de 39.2 a 20.8 por ciento en generación (Campos, 2005: 173).

A inicios de la década de los 60 la industria eléctrica mexicana enfrentaba varios problemas:

1. El reducido número de zonas servidas en el país (50 por ciento) como consecuencia de que las empresas extranjeras operaban aisladamente sirviendo sólo a las industrias autorizadas y sus inmediateces, prefiriendo vender la energía eléctrica que les sobraba a consumidores comerciales,
2. La baja eficiencia con la que las empresas extranjeras proporcionaban el servicio, tarifas altas, mala calidad del servicio e insuficiente fluido eléctrico. En muchos casos fue imposible dar servicio a las industrias por falta de capacidad, pues no reinvertían una parte considerable de sus utilidades en la ampliación, conservación y mejoramiento de las instalaciones,
3. La persistencia de 500 permisos privados para generar electricidad (Campos, 2005: 177).

La gran inconformidad de la población ante el servicio de energía eléctrica dado por las empresas extranjeras, aunado a la creciente tecnología de la CFE, se convirtió en una alternativa fundamental para iniciar la nacionalización de la industria eléctrica en el país.

Para 1960 las empresas extranjeras toman la decisión, por presiones del gobierno, de vender sus empresas eléctricas al Estado mexicano, así el presidente de la República, Adolfo López Mateos, adquiere la mayoría de las acciones de la Mexican Light and Power Company (Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y Subsidiarias) y adquirió los activos de la American and Foreign Power Company.

El resto de las acciones de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y Subsidiarias no las pudo adquirir el gobierno en turno y fue hasta 1994 que fue nacionalizada completamente. Por ello en el nombre de la empresa se encontraba la palabra en liquidación.

Los trabajadores

En los años cuarenta se abría una nueva etapa en la historia de las empresas eléctricas caracterizadas por: a) el término del desarrollo autofinanciado de las empresas privadas y el inicio de otro, en donde el financiamiento directo o indirecto por parte del Estado en la rama fue central para su desarrollo; y b) el cierre del periodo de exclusividad de las empresas privadas en la producción de energía eléctrica.

La puesta en marcha de la primera unidad de la planta de Ixtapantongo, el 30 de agosto de 1940, con una capacidad de 20 000kw destinados a surtir a la ciudad de México y zona centro del país, a través de la venta en bloque de energía a la CMLFM, fue un hito en la historia de la industria eléctrica y de la intervención del Estado en la actividad productiva del país.

Con el cambio tecnológico que se presentó en la industria eléctrica a partir de la nacionalización sus repercusiones sobre los trabajadores electricistas fue significativo.

Para 1952 había 3634 varones y 139 mujeres laborando en la CMLFM.

En cuanto a su clasificación por áreas, dice De la Garza (1994), que la distribución se encontraba de la manera siguiente:

Cuadro No. 5

Distribución de trabajadores por área en la CMLFM, 1952

Área	No. de trabajadores	Porcentaje
Generación (en plantas hidroeléctricas ya no existían trabajadores, pero si en termoeléctricas)	392	10.3 %
Transmisión y distribución	1094	28.9 %
Construcción	824	21. %
Administrativa	1175	31.1 %
Sin ubicación de área	193	5.1 %

Fuente: elaboración propia con base en De la Garza, 1994

El cuadro anterior muestra como para la década de los cincuenta, la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz se iba inclinando hacia la transmisión, distribución y comercialización de la energía eléctrica, 10.3 % que alcanza en la generación de electricidad es mínimo es comparación con 31.1% que alcanza el área administrativa.

Hasta 1952 el trabajador del SME era en su mayoría de base, masculino, mexicano, dedicado sobre todo a labores de operación y mantenimiento, especialmente en generación y transmisión. Si sumamos el área de generación y transmisión y distribución alcanza 39.37 % del total de trabajadores.

Al igual que en la década de los veinte, de los años treinta hasta finales de los cincuenta, el proceso de trabajo de generación y transmisión eléctrica no se basa en trabajadores no calificados (a excepción de construcción), porque lo importante, no era el trabajo directo, sino la supervisión y mantenimiento de las máquinas. Dice De la Garza (1994) que el cambio en la organización del proceso de trabajo no es revolucionario sino evolutivo, hacia una especialización de los obreros calificados, aunque este conocimiento tenía su base, más en la experiencia cotidiana que en el conocimiento científico. Resumiendo para la década de los cuarenta y cincuenta no surge una nueva figura obrera electricista, sigue dominando el trabajador especializado, subordinado a la máquina, parcializado, pero sin ser un obrero en masa.

2.4 La nacionalización de la industria eléctrica y la participación del Estado en este sector, 1960-1990

El presidente Adolfo López Mateos en su informe de gobierno de 1960 anunció el establecimiento de un derecho inalienable del Estado para generar, distribuir y abastecer la energía eléctrica en el país, de ahí que se reformara el artículo 27 constitucional en su párrafo sexto, y apuntaba lo siguiente: “Corresponde exclusivamente a la nación generar, conducir, transformar, distribuir y abastecer energía eléctrica que tenga por objeto la prestación del servicio público” (Díaz-Bautista; 2005). Durante el gobierno de Díaz Ordaz se materializó la nacionalización de la industria eléctrica y el gobierno adquirió cuarenta empresas que integró a CFE, cada una de estas operaba una, dos y hasta seis plantas de generación, totalmente aisladas, con diferentes propietarios y conexiones. A partir de 1960 el Estado mexicano se convirtió prácticamente en el único propietario de tres empresas suficientemente grandes, incluida la nueva Compañía Eléctrica Chapala S. A¹¹, reguladas con áreas exclusivas: la Comisión Federal de Electricidad (CFE), cuya área de influencia es la República Mexicana, excepto la parte más importante de la zona central que corresponde a la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza del Centro (CLyFC)¹² que abastece a una buena parte de la zona centro del país. Con la compra de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz y sus filiales, la nación obtuvo 19 plantas generadoras que servían al Distrito Federal y a los estados de Puebla, México, Michoacán, Morelos e Hidalgo; 16 plantas hidráulicas y tres térmicas, cuya capacidad ascendía a 667 400 kw.

Después de la nacionalización de la energía eléctrica hubo esfuerzos importantes por dar un impulso a la capacitación del personal de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, así como por la creación de una estructura de apoyo en fábricas y talleres.

Para mejorar la energía eléctrica en el país, disminuir costos y pérdidas de transmisión, el gobierno crea el Plan Nacional de Electrificación para el periodo de 1960-1980, que en lo general recomendaba el adecuado desempeño de CFE y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A y Subsidiarias en Liquidación. Acorde con este plan, esta última empresa inicia el cambio paulatino del sistema de 6kv por la tensión de 23 kv. En 1965, construyó la primera red subterránea alimentada a 23 k, a la que se denominó red central, y que junto con las redes de Nonoalco y Jamaica atendieron la zona de más alta densidad de carga de la ciudad de México (Villanueva, s/f, citado en Campo; 2005).

¹¹ La operación de compra-venta de las filiales de la American And Foreign Power company Inc. Consistió en la adquisición por parte de Nacional financiera de siete subsidiarias: Compañía Eléctrica Mexicana del Norte, Eléctrica Mexicana del Centro, Eléctrica Mexicana del Sureste, Eléctrica Nacional, electricidad de Tampico, Electricidad de Mérida y Nacional de Bienes y Raíces. La impulsora de Empresas Eléctricas, como apoderada de los bienes adquiridos a la American, quedó convertida en 1960 en Empresas Eléctricas-Nafinsa.

¹² Cuando se nacionaliza la industria eléctrica en 1960, la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, cambia de nombre a Compañía de Luz y Fuerza del Centro y Subsidiarias en Liquidación.

Este impulso del gobierno por modernizar la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A, y subsidiarias en liquidación dio pauta para que los trabajadores adquirieran capacitación. La iniciativa del gobierno y el interés del SME (Sindicato Mexicano de Electricistas) por capacitar al personal, en conjunto lograron que los trabajadores de esta empresa alcanzaran los sueldos más altos del país. A diferencia de las etapas anteriores donde las empresas privadas ofrecían una capacitación menor.

De este modo CFE y la CLyFC lograron avances significativos en cuanto a la infraestructura eléctrica ante lo cual se sostuvo el crecimiento de la electricidad por encima del que registraron el PIB en la población rural y urbana del país (Campos; 2005: 181).

Después del triunfo de la nacionalización eléctrica y del interés del Estado por invertir en el sector eléctrico, dada la importancia que tenía para el desarrollo del país, según De la Garza (1994), después de la nacionalización de la industria eléctrica la inversión pública en el sector creció de forma sustantiva. Siguiendo con el autor, de 1965 a 1969 la inversión pública aumentó un 7.9 % respecto de los cinco años anteriores.

Recordemos que cuando se nacionaliza la industria eléctrica, quedan dos empresas, según Campos (2006), al inicio son tres por la Compañía de Eléctrica de Chapala), que generan, distribuyen y comercializan la electricidad en el país, CFE y la CLyFC, pero el gran crecimiento del sector no se dio de la misma forma en las dos compañías que sobrevivieron a la nacionalización. En 1962 la CFE proporcionaba 74% de la capacidad instalada en manos del gobierno; para 1971 ya era 90 %; en cuanto a la generación bruta de electricidad las cifras para este año pasaron de 70 al 89% para la CFE (De la Garza, 1994: 11).

Todo este menoscabo de la CLyFC, que dentro de los planes de integración se contemplaba que desapareciera. La capacidad instalada de la CFE creció en esos años en un 202.7%, en tanto que la CLyFC disminuyó en un 30.9% acentuando su papel de empresa distribuidora de la electricidad generada en las plantas de la CFE (De la Garza; 1994). La etapa de transmisión y distribución fue clave para el proceso de inserción de pobladores en la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco.

A pesar de este crecimiento en la industria eléctrica, principalmente en la CFE, el crecimiento no se financió en forma sana, como lo menciona De la Garza (1994), sino acorde con la dinámica del Estado social, lo que provocó endeudamiento, ello implicó transferencias importantes del sector al aparato económico y a la población, a través de una política tarifaria que impedía la capitalización de la industria eléctrica a partir de sus propios recursos.

Para finales de la década de los sesenta y principios de los setenta se pensó en una centralización creciente en todos los órdenes: tecnológica por la vía de unificación de voltaje, frecuencias, y la interconexión nacional; administrativa, por la constitución de una sola empresa, la CFE, y desaparición de la CLyFC; contractual, por la unificación sindical y de los contratos colectivos.

Una comparación de productividad entre CFE y CLyFC dejó entrever que la primera tuvo cambios en cuanto a productividad en forma sensible, y la segunda se mantuvo estancada en capacidad de generación y en general en términos de tecnología. (De la Garza; 1994). Pero esta unificación no se llevó a cabo por situaciones distintas, una de ellas fue que el Estado aun no había liquidado en su totalidad los activos de la empresa privada y segundo los sindicatos de las distintas empresas no lograron ponerse de acuerdo. Con respecto a la idea anterior, el crecimiento tecnológico y avance productivo, fue el que representa el SME con su tipo de trabajador, con su control sobre el proceso de trabajo, su contrato colectivo y su vida sindical. El SME era un sindicato más consolidado que el Sindicato Trabajadores de Electricistas de la República Mexicana (STERM) y que el Sindicato Nacional (SN), los cuales pertenecían a CFE, en estos dos últimos sindicatos había conflictos¹³ en cuanto a la zona de trabajo que tendrían, a diferencia del SME que ya contaba con una delimitación en cuanto a zona de trabajo.

En cuanto a la homologación de las frecuencias de las dos empresas encargadas de la energía eléctrica en el país, Campos (2005) comenta que para fomentar el uso de la energía eléctrica que el desarrollo de México exigía, después de la nacionalización de la industria eléctrica se iniciaron los estudios que llevarían en 1975 a la integración de los sistemas eléctricos existentes en el país. Se trataba de mejorar los factores de utilización y carga de las plantas generadoras de electricidad, sobre todo en los años setenta cuando la CFE inicia la construcción de importantes centrales hidroeléctricas que jugarían un papel destacado en la provisión de energía eléctrica para la ciudad de México en el cauce fluvial del río Grijalva. Entre las centrales eléctricas construidas en este periodo están: La Angostura, en el alto de Grijalva; Chicoasén, aguas abajo del río Grijalva y a mediados de la década de los setenta se construyó la Villita, última hidroeléctrica en aprovechar las aguas del río Grijalva. Estas centrales ayudaron a la suministrar de energía eléctrica del centro del país, principalmente de la Zona Metropolitana de la Ciudad de México.

¹³ El conflicto que se presentó entre el STERM y el SN era que CFE había absorbido todas las pequeñas empresas que se crearon en el país, cuando se nacionaliza la industria eléctrica queda CFE al frente del servicio de electricidad en casi todo el país y CLyFC en los estados de la parte central. Habiendo ya organizaciones de trabajadores, anteriores a esta conformación, CFE crece en tecnología y en proceso de trabajo lo que impactó en sus trabajadores, pero la tecnología no fue en todas las áreas de trabajo, ello ocasionaba disparidades en los salarios y las zonas.

La unificación pretendía aprovechar los recursos hidroeléctricos del país y reducir inversiones en nuevas plantas, tener mejores condiciones de suministro, garantizar la estabilidad de tarifa para el usuario y la creación de un sistema eléctrico nacional. Esta unificación también tenía la intención de compartir reservas en casos de emergencia entre las diferentes empresas. Además que permitió interconectar las plantas generadoras a través del sistema de alta tensión.

Desde 1964 hasta 1990 en la CLyFC se sustituyó paulatinamente el sistema de 6 kv por la tensión de 23 kv, incluyendo redes subterráneas, y se inició el empleo de tensiones a 85 kv para suministrar grandes demandas industriales y sobre todo, se desarrolló el sistema a 230 kv y a 430 kv (Martínez; 1979 citado en Campo; 2005).

Actualmente, la electricidad que se consume en la ciudad de México, llega a través de un sistema en anillo conectado entre sí por cables y líneas de muy alta tensión.

Los cambios tecnológicos en el sector eléctrico a partir de la nacionalización, se pueden resumir, según, De la Garza en:

- 1) el advenimiento de una nueva generación de centrales hidroeléctricas a principios de los sesentas como la de Infiernillo que se continuó con otras todavía mayores en los setenta con Chicoasén y de termoeléctrica como la de Valle de México y posteriormente la de Tula.
- 2) La interconexión de los sistemas de transmisión y la unificación de voltajes y frecuencias
- 3) La automatización y semiautomatización de centrales y subestaciones (1994: 98-99).

En 1982 estalló la crisis, que se puede atribuir al agotamiento del modelo de industrialización sustitutiva de importaciones y a los excesos del gasto público en que se incurrió para sostenerlo. Para enfrentar esta crisis, el gobierno de De la Madrid emprendió el cambio estructural de la economía con orientaciones al mercado, la propuesta neoliberal era sencilla, pasar de un Estado propietario a un Estado rector.

En 1988 el presidente en turno, Carlos Salinas de Gortari, crea el municipio de Chalco Solidaridad, al oriente del estado de México, con el cual dio inicio el Programa Nacional de Solidaridad. Para concretar el proyecto, en 1989 comienza la electrificación del Valle de Chalco, misma que termina en 1990. Para este mismo año CLyFC electrifica el municipio de Chimalhuacán y comienzan los programas de electrificación para las colonias populares de Pronasol I y II (<http://www.lfc.gob.mx/>)

A pesar de las nuevas subestaciones creadas por la CLyFC, el cambio tecnológico, dice De la Garza, es prácticamente inexistente. La empresa continuó con sus 54 unidades generadoras anticuadas y se dedica sobre todo a la distribución y venta de energía eléctrica. Este atraso, según la descripción histórica se debió a que antes de que se nacionalizara la industria eléctrica, los dueños de las empresas privadas no invertían en tecnología, a diferencia del Estado que ya había creado a la CFE y la dotó de infraestructura y tecnología. Después de la nacionalización, el papel de la CLyFC disminuyó su participación en la generación de electricidad, obligándola a comprarla a la CFE. Estas acciones y la poca inversión por parte del gobierno llevaron a que trabajara con generadoras anticuadas.

Los trabajadores

Pese al atraso tecnológico de CLyFC, en comparación con CFE, el incremento en el número de trabajadores de la primer empresa fue en ascenso, entre 1962 y 1970, crecieron en un 322 %, cifra superior a la de CFE que lo hizo en un 25.4% en el mismo periodo. El alza de los trabajadores en la CLyFC alcanzó a la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco. Es a partir de que la empresa inicia la construcción de subestaciones y requiere trabajadores que se incorporen como peones, que los pobladores de Santo Tomás inician su trayecto para formar parte de un grupo de obreros privilegiados en el entorno industrial.

En cuanto a las relaciones entre trabajadores de base sindicalizados y el total de trabajadores no eventuales, en 1962 en el SME eran 96.4% y en la CFE 87%; en 1970 para el SME correspondían 98% y para la CFE 86% (De la Garza, 1994). En el total de la industria eléctrica en 1970 los trabajadores se distribuían en obreros, empleados y eventuales en explotación y construcción. En cuanto a la distribución por categorías de trabajadores de CLyFC en 1970 están en el cuadro siguiente:

Cuadro No. 6

Distribución de trabajadores por categoría, 1970

Categoría	Porcentaje
Obreros	78.47
Supervisores	12.19
Profesionistas	8.14
Directivos	1.2

Fuente: De la Garza, 1994.

Hasta la década de 1990, en México coexistían dos sistemas de relaciones laborales y sindicales: el de la CFE y el de la CLyFC. En el primer caso las relaciones laborales, según De la Garza son más flexibles, facilitadas por una dirección sindical verticalista y en otras épocas por una gran cantidad de trabajadores eventuales. En la segunda empresa, con una tradición sindical de inicios del siglo XX, el contrato colectivo de trabajo es más rígido; tiene importantes componentes de bilateralidad; y la estructura del SME y su funcionamiento son más democráticos que en el sindicato de CFE, el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (De la Garza, 1994). Esta descripción se desarrolla con mayor amplitud en el capítulo de la historia del SME.

2.5 Luz y Fuerza del Centro como empresa descentralizada y los primeros intentos de privatizar, 1990-2005

Después de los intentos desde la década de los sesenta de desaparecer a la CLyFC y pasarla a CFE, es hasta diciembre de 1989 cuando se reforma la Ley del Servicio Público y son liquidadas las empresas concesionarias de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro. El 5 de Noviembre de 1992 el juez Potts de Ontario, Canadá, ordena la disolución completa de *The Mexican Light and Power, Co.* El 9 de febrero de 1994 un decreto presidencial descentraliza la Compañía de Luz y Fuerza del Centro y la transforma en Luz y Fuerza del Centro (LyF), con personalidad jurídica y patrimonio propio que genera, transmite, transforma, distribuye y comercializa energía eléctrica a los hogares, comercios y empresas del Distrito Federal, 82 municipios del Estado de México, 45 de Hidalgo, 2 de Morelos y 3 de Puebla, contribuyendo con ello en el desarrollo económico y social de la región centro del país. Esta delimitación de zonas se firmó en el año 1985 a través del Convenio de Delimitación de Zonas. Antes de este año las zonas que tenía LyFC y CFE, se traslapaban, poco a poco CFE fue invadiendo zonas donde laboraban trabajadores de LyFC y después de este convenio el territorio queda delimitado en cuanto a zonas de trabajo.

La nueva apertura del sector al capital privado comienza desde finales de los ochenta. En 1989, el presidente Salinas de Gortari emitió el Plan de Modernización Eléctrica 1989-1994, en el cual se establecen las líneas generales para integrar la industria eléctrica al proyecto de modernización económica. El objetivo era que esta industria cumpliera con los requerimientos de disponibilidad para abastecer a la nueva etapa de desarrollo industrial y comercial que anunciada para la década de los noventa. Para llevar a cabo lo anterior, se hizo una revisión y rectificación de las políticas de financiamiento para dar mayor participación al capital privado (Díaz-Bautista; 2005). De tal modo, que se estableció la necesidad de reestructurar y modernizar las dos empresas encargadas de sector eléctrico en México.

En 1990 se creó la tercera subestación eléctrica de la CLyFC, en San Bernabé.

En 1992, CFE intentó promover la inversión privada a través de tres modalidades: 1) CAT, se refiere a un proyecto donde el constructor realiza todas las inversiones y obras y al concluir las las entrega a CFE para su operación; 2) en los proyectos PEE el constructor lleva a cabo todas las inversiones, al término vende la energía a CFE con un contrato de largo plazo y 3) proyectos OPF, el constructor realiza toda la inversión y al cabo la CFE adquiere un financiamiento para pagar la obra (Díaz-Bautista, 2005).

En el año de 1994, Ernesto Zedillo Ponce de León asume la presidencia de la República, es importante resaltarlo porque fue el presidente encargado de llevar una iniciativa de privatización de la energía eléctrica al Congreso de la Nación. En esta reforma, el entonces presidente, anunció una iniciativa de reformas constitucionales para permitir la inversión privada en la generación, distribución y comercialización de energía eléctrica.

En 1999, el presidente en turno Ernesto Zedillo Ponce de León (1994-2000) propuso una iniciativa de reformas constitucionales para permitir la inversión privada en la generación, distribución y comercialización de energía eléctrica. La propuesta zedillista estribaba en que la privatización no es inmediata pero persiste la esperanza de lograr la desintegración, la fragmentación y la privatización en forma gradual.

A finales de este sexenio del total de capacidad de generación de energía eléctrica que tenía el país, un poco menos del 10% correspondía a proyectos construidos y financiados por proyectos CAT, PEE y OPF.

En el año 2000, entró a la presidencia, por primera vez en ochenta y seis años, un partido distinto al Partido Revolucionario Institucional (PRI), Vicente Fox. Él retoma la propuesta de que la iniciativa privada intervenga en la industria eléctrica a través del modelo británico.¹⁴ Según Thomas (2003) los rasgos más importantes de este modelo son: la desintegración, la introducción de un mercado para la venta de electricidad al mayoreo, la introducción de competencia en la venta de electricidad al menudeo, y el uso de la regulación por incentivos para establecer precios para los servicios monopolistas.

¹⁴ Con el propósito de mejorar la eficiencia en las industrias de suministro eléctrico en el mundo, distintos países han impulsado cambios en la forma de organización con la intención de introducir la competencia y que han sido llamados como liberalización, privatización o desregulación.

La cuarta subestación se creó para 2001, llamada también San Bernabé y la quinta entra en operación en 2003, la subestación Teotihuacán.

Para 2006 LyF era la encargada de atender las necesidades de electricidad en un área de 20, 531 km², menos del 1% del territorio nacional. Atendía a casi la cuarta parte de los habitantes que viven en el país, asentados en las 16 delegaciones del Distrito Federal, 81 municipios del Estado de México, 45 del estado de Hidalgo, 2 de Morelos y 3 de Puebla. Sus más de 5.7 millones de clientes que tenía, consumen alrededor de 24% de la energía eléctrica que produce el país (Sexto Informe de Labores, 2006, Luz y Fuerza del Centro, en (<http://www.lfc.gob.mx/>) en la región centro, refiriéndonos a la cobertura de servicio que tiene LyF.

Se concentraba la infraestructura productiva y de servicios más amplia y compleja del territorio nacional, lo cual le permite generar poco más de 29% del PIB nacional y una proporción significativa de la actividad industrial. Cabe aclarar que por esta ubicación y cobertura de LyF, era una industria estratégica para la economía del país.

Los trabajadores

Según Melgoza (2001), en 1998 había 45 mil trabajadores sindicalizados, según datos del patrón del sindicato, de ellos ocho mil eran trabajadores jubilados y el resto trabajadores activos. Para esta misma fecha el personal de confianza, el que no estaba sindicalizado al SME, oscilaba entre el medio millar, poco menos de 2% del total de trabajadores. El bajo número de trabajadores de confianza en comparación con los trabajadores sindicalizados, permitía que las actividades de diseño, supervisión, control y vigilancia de las tareas cotidianas se realizaran por personal sindicalizado, en virtud de los acuerdos entre los anexos del CCT.

De este modo, dice Melgoza (2001), en LyF existían trabajadores con diversos rangos y categorías profesionales, que iban desde trabajadores en la construcción y mantenimientos, hasta dibujantes, administradores e ingenieros con altos niveles de escolaridad y formación profesional.

El cuadro siguiente muestra el personal ocupado en LyF.

Cuadro No. 7

Personal ocupado en LyF, 1980-1995

Año	Trabajador de base	%	Trabajador de confianza	%	Total	%
1980	21 211	98.9	247	1.1	21 468	100
1985	23 825	98.2	260	1.09	24 085	100
1990	29 368	98.6	401	1.3	29 769	100
1995	32 743	98.5	489	1.4	33 232	100

Fuente: Melgoza, 2001. Los porcentajes se obtuvieron por la autora de este trabajo

El cuadro anterior muestra la gran cantidad de personal sindicalizado con respecto al de confianza, lo que, según el gobierno acarrea gastos excesivos.

Besunsán (2005), dice que la opinión pública cree que los problemas del sector eléctrico se derivan de su excesiva rigidez entre las relaciones entre las empresas y los trabajadores, sobre todo la que se daba en LyF, cuya inviabilidad operativa solía atribuírsela a los obstáculos derivados de la relación entre el SME y la empresa. Aunque dice ella, que no sólo era este aspecto sino, como ya lo vimos fue la despreocupación por parte del gobierno en invertir en infraestructura y el endeudamiento de la empresa, y dice la autora:

“suele ignorarse que los problemas financieros de la entidad que dio origen a ese organismo (Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A.) Inician en 1973, cuando comienza a acumularse su deuda con la Comisión Federal de Electricidad (CFE) por la compra de energía, al punto que LFC registra pérdidas aun antes de considerar la parte del costo de explotación vinculada con los costos laborales” (Besunsán, 2005: 544)

La cita anterior muestra el ambiente que vivía LyF alrededor de la viabilidad o no de este organismo, lo que llevó al cuestionamiento de su función como empresa estratégica en el sector eléctrico del país.

Según el informe de la empresa LyF (2006), en el mes de agosto de 2006, el número de trabajadores activos fue de 39, 902, cifra que significó un aumento del 3.6% respecto al personal registrado en el mes de septiembre del año anterior. El personal sindicalizado representó 98.2 de ese total. El restante 1.8% correspondió al personal de confianza. Dice este reporte que del total de personal

activo, poco más de 7% realizaba actividades relacionadas con la administración central y corporativa de la empresa; el restante efectuaba actividades operativas en las distintas fases de gestión y en los centros regionales de actividad (Sexto informe de labores de Luz y Fuerza, 2006)

En esta última etapa el grueso de los trabajadores estaba en áreas administrativas lo que deja observar que poco a poco la empresa fue perdiendo participación en la generación de electricidad para sólo distribuir y comercializar.

2. 6 El cierre de LyF por decreto presidencial

En octubre de 2009, el presidente en turno, Felipe Calderón, emitió un decreto por el que se declara la ocupación inmediata, total y temporal de todos los bienes y derechos de Luz y Fuerza, por causa de utilidad pública.

Este decreto emitía el cierre de la empresa, justificándolo por lo siguiente:

Que en la amenaza que emitió el SME para emplazar a huelga en marzo de 2009, el ejecutivo en su calidad de prestador del servicio público de electricidad a aproximadamente veinticinco millones de habitantes, que es la zona de influencia de LyF, el gobierno toma acciones para aminorar las afectaciones derivadas de una posible suspensión del servicio público de energía eléctrica. Lo anterior “serían de consecuencias incalculables para el país, ya que se afectaría gravemente la operación de los sistemas nacionales y regionales de seguridad y de las diversas corporaciones y organismos relacionados con esta materia; el funcionamiento de los servicios de salud; los centros de acopio y distribución de alimentos, y dejarían de operar el servicio de alumbrado público y equipo de monitoreo y seguridad en las ciudades y poblaciones. Que asimismo, una posible interrupción al servicio de energía eléctrica afectaría también los sistemas de bombeo de aguas negras y potables, la operación de estaciones de servicio y centros de distribución de combustibles, el transporte aéreo y eléctrico, los hospitales y escuelas, centros y medios masivos de comunicación, empresas, comercios, oficinas públicas, centros financieros, corporativos y bancarios, entre otros” (Decreto presidencial, 10 de agosto de 2009)

El argumento anterior por parte del ejecutivo fue lo que dio fin a la empresa más antigua del sector eléctrico en México.

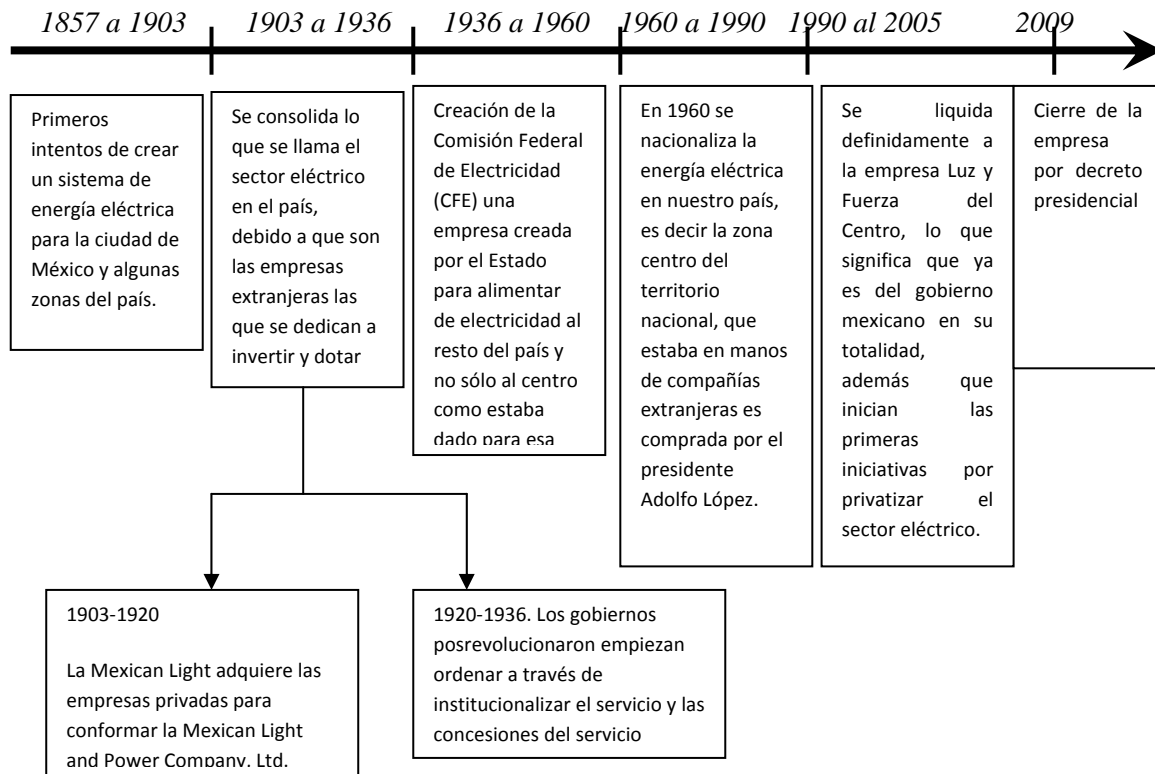
A manera de conclusión

Después de hacer un recorrido histórico por LyF, entendemos lo siguiente: tiene sus antecedentes en la iniciativa privada con fuertes rezagos e irregularidad en la reglamentación por parte del Estado.

Fue una empresa que se consolidó como la más importante del sector eléctrico en el país por generar, transmitir, distribuir y comercializar la energía eléctrica en el centro del país. Llevó a cabo obras de infraestructura de considerable magnitud, lo que permitió que se contratara una gran cantidad de trabajadores y alcanzara a algunas comunidades rurales del Estado de México. También permitió que los trabajadores se especializaran en el ramo eléctrico. Aunque los trabajos que llevó al ámbito rural fueron de peones. Con el proyecto de llevar a México por los caminos de la modernidad, a finales de la década de los treinta y principios de los cuarenta, el gobierno cardenista creó una empresa con el objetivo de dotar de energía eléctrica a todo el país, la CFE. Esta empresa llevó el servicio a territorios que las empresas extranjeras rechazaron por creer no obtener ganancias, principalmente las zonas rurales. De este modo la CFE empieza a tener infraestructura que las empresas que operaban en el centro del país no tenían, como presas de grandes dimensiones para generar electricidad, así lo que era la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (LyF) empezó a tener rezagos tecnológicos y se vio rebasada por la CFE, cuestión que lleva a reducir sus servicios, de generar, distribuir y comercializar la energía eléctrica. Es hasta la década de los sesenta cuando se nacionaliza la industria eléctrica y conlleva a que las empresas del gobierno se conecten para tener un red de suministro eléctrico en todo el país, debido al incremento de la población y la expansión de las ciudades, para 1990 el gobierno liquida totalmente a la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, denominada en liquidación y se convierte en una empresa con personalidad jurídica y recursos propios llamada Luz y Fuerza del Centro. Para esta misma década se dan los primeros discursos acerca de la privatización. Y en el año 2009 se cierra la empresa por decreto presidencial. El trabajador que se constituyó no fue el de la empresa que producía en masa, el obrero-masa, sino uno más especializado en conocimiento y ejecución de labores.

Esquema No. 1

Línea del tiempo de Luz y Fuerza



Fuente: Elaboración propia, 2010

Capítulo 3. Historia del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME)

Introducción

Con el propósito de entender el proceso que siguió el SME para ser uno de los sindicatos más poderosos de país y observar su organización a través de sus elementos formales como sindicato moderno, pero también para distinguir cómo se relaciona con la base trabajadora a partir de relaciones informales, en este capítulo utilizaré un recorrido cronológico del sindicato para dar cuenta de ello.

El siguiente recuento histórico es del Sindicato Mexicano de Electricistas, pero también “del movimiento obrero electricista que se acuñó propiamente en la Revolución mexicana, el SME, es en parte hijo de ésta y con ella estuvo sujeto a los avatares de las luchas por la legislación sindical, por el derecho a la contratación colectiva en una primera etapa, hasta la imbricación del sindicalismo electricista en la estructura corporativa que caracteriza al Estado mexicano” (De la Garza, 1994: 11). Está dividido en seis etapas. La primera abarca de 1906 a 1914, en este periodo se describe los primeros intentos de organizar una mutualista que reuniera a los trabajadores electricistas del país. Segunda etapa de 1914 a 1940. Este periodo está dividido en dos etapas, la primera abarca desde la creación del SME en 1914 hasta 1920 cuando la constitución de 1917 permite la organización de los trabajadores. La otra abarca de 1920 a 1936, con la huelga de 1936 cuando el SME obtiene uno de los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT) más avanzados para la época en cuanto a prestaciones, salarios y puestos de trabajo. La tercera etapa abarca de 1940 a 1960, fue el inicio del proceso de industrialización y urbanización en México y de la nacionalización de la industria eléctrica, además el sindicato entró en el corporativismo del Estado mexicano. La cuarta etapa de 1960 a 1990, el sindicato, junto con la empresa LyFC capacitan a los trabajadores y se unifican los sistemas de energía eléctrica en el país, en estos años se trata de unificar a las empresas que dotan del servicio eléctrico así como a los sindicatos. La quinta etapa de 1990 a 2005, hay luchas intensas en contra de la privatización de la energía eléctrica. Y por último el SME frente al cierre de LyF.

3.1 Los inicios de una incipiente organización, 1906-1914

Cuando la Mexican Light ya estaba como la principal empresa que generaba energía eléctrica en la capital del país creando obras de infraestructura como la presa de Necaxa en Puebla, ésta concentró gran cantidad de fuerza de trabajo, dividió sus funciones de acuerdo con las necesidades de la producción e introdujo tecnología moderna, al mismo tiempo que se iba generando una clase trabajadora que estuvo sujeta a los flujos migratorios del campo a la ciudad, a los cambios

tecnológicos que sufrió la industria, y junto con el sindicalismo, se conformó una clase obrera electricista.

Según de la Garza (1994) los inicios de la lucha electricista estuvieron marcados por la ausencia de regulación de las relaciones obrero-patronales, tanto a nivel nacional como en el de las relaciones cotidianas de trabajo. La lucha electricista estuvo marcada por las condiciones mencionadas anteriormente, por la necesidad de un reconocimiento como clase y de sus formas de organización y representación colectiva, y la lucha por la contractualización y regulación de las relaciones obrero-patronales. El primer esfuerzo que se dio por iniciar una organización sindical de electricistas y telefonistas ante empresas extranjeras como: Mexican Light and Power Company, fue en 1906, años anteriores a la Revolución Mexicana, cuando el general Porfirio Díaz todavía se encontraba en el poder.

Esta lucha de reconocimiento como clase y organización inició en 1906 cuando habían terminado las obras de la presa de Necaxa y la Mexican Light se había convertido en una empresa monopólica. En este año Luis R. Ochoa intentó fundar la sexta sección de la Liga de Electricistas Mexicanos (con sede en Monterrey), pero se frustró este intento cuando los directivos de la empresa se enteraron y despiden a los trabajadores que promovieron la organización. Dos años después, 1908, Luis N. Morones intenta de nuevo conformar la liga de electricistas¹⁵ pero fueron rotos los intentos por la policía privada de la empresa, y la infiltración de traidores entre los trabajadores y el temor impidieron la acción colectiva. Había sido un grupo de trabajadores, antiguos obreros de la Cía. Mexicana de Gas y Luz Eléctrica Limitada, que se reunieron para tratar de formar una organización. Trataron de formar parte de la ya fundada Liga de Electricistas, pero fueron delatados ante la empresa y los intentos se vieron truncados (Sindicato Mexicano de Electricistas, 2008). Es así como el SME inicia su historia cuando intenta crear una unión gremial.

¹⁵ “Gran Liga de Electricistas Mexicanos. Matriz. Monterrey, 21 de agosto de 1908. Señor Luis R. Ochoa. Presidente de la Sucursal No. 6 de la Gran Liga de Electricistas Mexicanos.

México. Señor de nuestra distinguida consideración: con verdadero placer e indecible emoción, ha sido recibida por los electricistas de Monterrey, la noticia de la fundación de la Sucursal no. 6 de nuestra corporación, y de la que Ud. Es digno Presidente. Por la situación topográfica, así como por ser México uno de los centros industriales interesantísimos en la República se puede augurar que la nueva Sucursal instituida en dicho punto, progresará con pasos gigantes. En verdad que nuestra Corporación va creciendo de manera prodigiosa, y estamos seguros que pronto seremos fuerza para entablar la lucha santa que nos llevará en alas al progreso y de la civilización. La clase obrera en México, netamente socialista que sea, podrá en no lejano tiempo hacer uso del derecho al sufragio popular. Por eso y en tan solemne ocasión, me es grato felicitar a Ud., Sr. Ochoa, y dar mil plácemes a mis nuevos compañeros de lucha que con Ud. Pelean valientemente en la dura batalla de la vida.

De Ud. Afmo. Atts. y S.S. José S. Hernández (rúbrica, Vicepresidente) y –Gonzalo Vázquez Solsoma (rúbrica, Secretario). Sánchez (2000).

En 1911, se creó propiamente la Liga de Electricistas Mexicanos, tenía bases mutualistas y de cooperación, según De la Garza (1994), recababa antiguas tradiciones de los trabajadores mexicanos del siglo XIX, y tuvo ocho puntos como objetivos:

1. Fundar un taller electromecánico para enseñanza y práctica de los asociados, con su respectivo almacén de materiales eléctricos, para cuyo sostenimiento contribuirán los socios con la cantidad que voluntariamente quieran depositar, la cual producirá intereses que se repartirán anualmente en relación con las cantidades depositadas por cada socio.
2. Dar conferencias sobre electricidad para provecho de los socios.
3. Tener una junta calificadora competente para examinar a los socios que lo soliciten y expedirles a nombre de la Liga de Electricistas Mexicanos su diploma a título de competencia, gestionando ante la Secretaría de Instrucción Pública su autorización para mayor validez.
4. Publicar un periódico que trate asuntos de electricidad y que sirva como órgano de sociedad, para hacer conocer públicamente todo lo que se relacione con el gremio, siendo su principal objetivo la defensa de los intereses de la comunidad electricista y difundir conocimiento sobre electricidad.
5. Impartir protección moral por pérdida de empleo o falta de trabajo.
6. Auxiliar a los asociados en caso de enfermedad o de defunción.
7. Ayudar a los inventores electricistas para perfeccionar sus inventos
8. Sostener la solidaridad del gremio procurando el adelanto, la unión, el adelanto, la unión, el bienestar, el ahorro y la moralidad de todos sus miembros (Sánchez, 2000).

Como vemos sus objetivos marcaban un claro ejemplo de los logros hasta entonces obtenidos por el movimiento obrero mexicano. Es decir, contiene los elementos de las sociedades mutualistas, ayuda a los enfermos y desempleados, en función de los apoyos económicos de los socios. Tiene elementos de las sociedades cooperativas, que buscan, a través del esfuerzo organizado de los socios, elevar su capacidad productiva por medio del trabajo conjunto y participación económica común. Tiene elementos de ambos tipos de organización, como es el de formar obreros capacitados para que puedan, en mejor manera, ofrecer su fuerza de trabajo en el mercado de la productividad. Todo ello en forma amplia, abarcando a todos aquellos obreros que tuviesen contacto mínimo con la industria eléctrica y sus derivados, como pudieran ser los telefonistas, los electricistas particulares, motoristas, manipuladores, ingenieros o mecánicos electricistas.

Nótese también que en estos ocho puntos se visualizan intentos de capacitación para los trabajadores para la formación laboral, así como informar a los integrantes de temas relacionados a sus intereses en torno a la electricidad. Así la Liga finca su fuerza en sus propios elementos. La Liga observaban las injusticias patronales, pero sólo podían sugerir que no sucediera. Se convocaba a aquellas personas que tenían alguna relación con la industria eléctrica a unirse a la Liga y con su aportación económica creó un taller productivo organizado como cooperativa, así como una escuela de capacitación obrera. Además se proponía la ayuda mutua en caso de accidente y, en caso de despido, la cooperación dependería de las aportaciones otorgadas por cada socio (Sánchez, 2000).

Dice De la Garza (1994), que el impulsor de la liga era propietario de una tienda de aparatos eléctricos y de un taller de instalación de los mismos, la “Casa Edison”, así como del órgano de la liga, *Elektron*.

La Liga de electricistas no tuvo mucho éxito, las condiciones sociales y de la empresa no lo permitieron y mientras los electricistas hacían sus primeros intentos organizativos, que no pasaban del mutualismo y el gremialismo, la Revolución Mexicana se había iniciado, sin que esta liga representara ningún papel como grupo social en los primeros años del conflicto armado.

Como ya se mencionó la Liga de Electricistas Mexicanos no tuvo gran impacto, dice De la Garza (1994) que en 1913 los trabajadores del ramo intentaron nuevamente organizarse, el ambiente que se imponía era el de relaciones obrero-patronales que se habían modernizado en lo material, vinculadas con procesos modernos de generación y transmisión que crearon nuevas categorías obreras, pero que en el plano contractual no lograban ser reguladas por la negociación colectiva. Así en *Elektron* no dejaron de manifestarse problemas tocantes a la arbitrariedad patronal en los despidos de trabajadores, las cargas de trabajo, los salarios, los malos tratos, la compra de uniformes y herramientas por cuenta de los trabajadores, etc

3.2 La conformación del SME, 1914-1940

a) De 1914 a 1917

El desarrollo industrial, dice de la Garza (1994), colocaba a la industria eléctrica en un lugar estratégico por su papel privilegiado como suministradora de fuerza motriz y alumbrado a las industrias más dinámicas de la época, así como el papel del alumbrado público en algunas ciudades. Dado lo anterior, los obreros de la Mexican Light guardaban una posición estratégica que les daría una gran fuerza y capacidad de agrupamiento.

Los dueños de la Mexican Light aparte de ser propietarios de la generación de electricidad en el centro del país también eran dueños de los tranvías de la ciudad de México, la Mexico Trainways.

Después de los intentos fallidos de los electricistas por conformar una organización, para 1914 se intentó otra vez una organización gremial, aunque tuvo la connotación Mutualista¹⁶. En el país ya hacía más de tres años había iniciado la Revolución Mexicana y el nuevo intento de organización ocurre en los vaivenes de la guerra civil. Antes de que el SME surgiera como organización ya estaba organizada la Casa del Obrero Mundial (COM), aliado importante para la formación del sindicato, además hubo otros trabajadores que se les adelantaron a organizarse a los electricistas, fueron los tranviarios de la ciudad de México, quienes se habían emplazado a huelga.

En 1914 surgen formas embrionarias de sindicalismo en la COM y formas sindicales aisladas determinadas por las distintas fuerzas como las villistas y las zapatistas. Para octubre de este año los tranviarios enfrentan a la empresa de tranvías de México formando una organización de lucha, los enfrentamientos son fuertes y la Alianza de Tranviarios de México nace como una federación de gremios en el interior de la empresa (Sánchez, 2000). Siguiendo con el autor, dice que esta organización tomó un matiz anarcosindical para exigir a la empresa un pliego de demandas básicas.

Después de este hecho, los electricistas intentaron crear una organización y de octubre a noviembre de 1914 inician sus reuniones para analizar su situación laboral y sus perspectivas de lucha y de organización. A principios de diciembre de mismo año las reuniones son cada vez más constantes en la casa de algunos trabajadores. Los recuerdos de uno de sus dirigentes, Luis N. Morones lo manifiestan de la manera siguiente:

“fueron 56 o 60 empleados y obreros de la compañía de Luz y Fuerza Motriz de esta ciudad los que lanzaron la iniciativa de asociarse para buscar su mejoramiento y sin tendencias definitivas se reunieron por primera vez el 5 de diciembre de 1914 en la casa habitación del compañero Salvador F. Domenzáin”

Sigue diciendo:

“algunos de los asistentes a aquella reunión pertenecieron a la sociedad que en el año de 1911 comenzó a fundarse y que hubo de suspender sus trabajos por la infame

¹⁶ Una organización mutualista es un régimen de prestaciones mutuas, que sirve de base a determinadas asociaciones

presión que los altos jefes de la compañía ejercieron sobre los trabajadores”
(Sánchez, 2006: 53-54).

Haciendo referencia a la Liga de Electricistas que se había conformado anteriormente.

Dentro de los planes de la organización se dejó ver la organización de una mutualista, pero algunos trabajadores se opusieron y solicitaron que se creara un sindicato. Dice de la Garza (1994) que las reuniones de los electricistas se sucedieron una tras otra, primero en las casas de algunos trabajadores y luego en la subestación “La Nana”. El día 12 de diciembre se criticó la creación de una mutualista y se exigía crear un sindicato. El día 13 salió un manifiesto y una convocatoria para constituir el día 14 de diciembre el Sindicato de Electricistas. En uno de los salones del Departamento del Trabajo prestado por un funcionario de la COM se realizó la asamblea constitutiva del SME. En esa reunión existían pocos trabajadores de la Mexican Light, había un mayor número de telefonistas y electricistas privados, pareciera que los que estaban organizados en la Liga de electricistas fueron los que iniciaron la organización sindical. Aunque los tranviarios quisieron entrar en este sindicato no hubo respuesta favorable y por mayoría se decidió no integrarlos y crear un sindicato con los telefonistas y electricistas de la Mexican Light y privados. El primer comité estaba integrado por Luis R. Ochoa y Ernesto Velazco como secretario general y del interior. (De la Garza, 1994). Otro personaje, miembro fundador del SME y ex trabajador, y quien fue un actor importante para la creación de la organización fue Luis N. Morones.

En diciembre de 1914, antes de la fundación del SME, la propuesta por conformar una organización mutualista tuvo inconformidades por parte de los trabajadores.

Días previos a la fundación oficial del SME, el 12 de diciembre de 1914, ante la inconformidad de la creación mutualista, un grupo de trabajadores fueron designados para conformar la Comisión de Estatutos para sociedad mutualista, pero en realidad habían creado estatutos¹⁷ sindicales. El 14 de diciembre de 1914 estos estatutos se presentaron en la reunión, en el salón de Minería y allí se conformó el primer Comité Ejecutivo¹⁸.

El primer Comité Ejecutivo lo integraron Luis Ochoa, José Rosales de la Vega, Antonio Arceo y Bacler. El sindicato recién conformado incluyó a trabajadores de la Industria Eléctrica y a las compañías telefónicas. La primera asamblea efectuada como Sindicato Mexicano de Electricistas fue el 14 de diciembre de 1914. En ella se realizaron inscripciones para integrarse a la organización. La segunda asamblea, el 17 de diciembre de 1914, fue para elegir a los integrantes del Comité

¹⁷ Los estatutos en una organización son las reglas y normas por las cuales se va a regir internamente.

¹⁸ El comité ejecutivo son trabajadores que representan al sindicato ante cualquier órgano u organización.

Central: como secretario General: Luis R. Ochoa, secretario el interior Ernesto Velasco y secretario del exterior Antonio Arceo y Jorge Castro, tesorero Toribio Torres, subsecretario Jorge Castro y consejero José Colado.

La tercera asamblea fue el 21 de diciembre del mismo año, aquí se propuso la creación de un reglamento, y la última del mes fue el 28 de diciembre de 1914, en ésta última se aceptó el ofrecimiento del secretario general de la “Casa del obrero mundial” para adherirse a ellos. Es decir los trabajadores que integraron al SME fueron trabajadores de las diversas compañías que tenían cargos en servicios de energía eléctrica, telefonía y telégrafos.

En la asamblea del 21 de diciembre también se determinó el nombre oficial de la organización “Sindicato Mexicano de Electricistas”. La cuota de inscripción para ser parte del sindicato iba a ser de \$0.25 centavos, quedando la libertad del trabajador para aumentar la cuota si así lo querían.

Cerca de 300 trabajadores que fueron los que conformaron al SME, tuvieron la inquietud de incorporar a los indecisos para sumarse a los trabajadores recién sindicalizados, para ello se comisionó a un integrante para hacer propaganda entre los trabajadores de las compañías telefónicas y al comercio del ramo eléctrico.

Según De la Garza (1994), en esta misma asamblea los electricistas de la Mexican Light acudieron en mayor número, así como los telefonistas de las dos empresas existentes, la Mexican Telegraph and Telephone Company y Teléfonos Ericsson, al igual que los electricistas particulares. De inmediato se iniciaron represiones en contra de los trabajadores por parte de las empresas, las respuestas fueron dos oficios del Departamento del trabajo a las compañías y la conformación, por parte del SME, de dos comisiones para buscar la negociación colectiva bilateral. El crecimiento del sindicato fue rápido, la ubicación de sus miembros en una industria moderna y estratégica contribuyó a que la organización fuera reconocida como una fuerza social potencial, capaz de imponer condiciones de negociación y marcar rumbos a otros destacamentos obreros menos favorecidos. El liberalismo en las relaciones obrero-patronales, en torno a que la empresa decidiera en forma unilateral imperaban en estos momentos y el SME influyó para que se debilitará esta posición.

Dice De la Garza (1994), que en este momento histórico, los electricistas no eran los únicos que se habían organizado, y éstos, a diferencia de los ferrocarrileros o textiles, no contaban con experiencia de lucha, pero lo que los hacía diferentes era la industria estratégica en la que estaban inmersos. Desde los inicios del SME se buscó intervenir en los procesos de trabajo y para el

contexto en el que estaban inmersos a finales de 1914, dice de la Garza que las condiciones y la división del trabajo en la Mexican Light impulsaban hacia la contractualidad, en otro nivel se iban esbozando nuevas relaciones entre los nacientes sindicatos y los nuevos poderes estatales. Lo que empezó a forjarse de manera contradictoria e incipiente fue la forma sindical de la Revolución Mexicana con su particular inserción en el mundo del trabajo y su vinculación con el Estado. Pese a esto, como ya se mencionó anteriormente, el SME en sus inicios prefirió incidir en las condiciones laborales y salariales con miras a una bilateralidad, que implicaba la intervención en los procesos de trabajo por parte de la empresa y del sindicato.

Así, en un contexto de revolución en el país, mientras los tranviarios y la COM decidieron apoyar a los carrancistas, los electricistas y telefonistas del SME dieron prioridad a la consolidación del sindicato y a la lucha por la bilateralidad (De la Garza, 1994).

Para 1915, aproximadamente sesenta trabajadores y obreros de la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz inician su asociación al SME (SME, 2008)

El 14 de enero de 1915 se emplazó a huelga a la Mexican Telegraph and Telephone, el 21 de enero se emplazaron ante la Mexican Light and Power y el 23 del mismo mes ante la telefónica Ericsson (De la Garza, 1994), el objetivo del paro fue exigir una mejor remuneración (SME, 2008).

La primera huelga, la de los telefonistas, coincidió en fechas, que en la capital de la república entraban los carrancistas, mientras que el SME seguía con su movimiento de huelga y la empresa contrató a trabajadores para ofrecer el servicio, el SME propuso al nuevo gobierno, el de Carranza, la incautación de la empresa telefónica. Viendo esta versión de la revolución, se puede inferir que la Revolución Mexicana fomentó las iniciativas del SME hacia las empresas, por ejemplo el 6 de febrero de este mismo año se realizó una reunión entre sindicato, autoridades y el gerente de la compañía, sin embargo la empresa se negó a participar y mucho menos a negociar, de tal manera que el gobierno carrancista decidió incautar la empresa telefónica y cedió la administración al SME. El nuevo interventor no fue nombrado por Carranza sino por la asamblea de SME, quien designó a Luis N. Morones en la gerencia de la empresa, quien tendría que informar de los asuntos de la telefónica a la propia asamblea cuantas veces le fuese solicitado, el resultado es un triunfo doble del SME, y sólo lleva un mes de formado (Sánchez, 2000). Por ello afirmó que, así como lo manifiesta también De la Garza, el sindicato electricista fue un hijo de dicha revolución porque tuvo las condiciones y los elementos para que se fuera consolidando como uno de los sindicatos más férreos del país.

En la huelga ante la Mexican Light, las demandas principales eran: aumento de salarios, jornada máxima de ocho horas y pago extra por trabajo extra. También aparecieron las demandas relacionadas con las condiciones del trabajo: atención médica, indemnización por despidos injustificados, desaparición del trato despótico en los lugares de trabajo por parte de los supervisores, y la supresión de castigos económicos. En segundo término se pidió la desaparición de los cuerpos de seguridad de la empresa, la intervención del sindicato en el ingreso y la promoción de los trabajadores, y en la atención médica para los obreros y sus familias.

El argumento anterior coincide con el del SME (2008) aunque en este se adhieren otros argumentos, y el pliego petitorio ante representantes y funcionarios fue:

a) Reconocimiento del sindicato por la empresa; b) aumento de salario en una proporción del 10 al 50 por ciento, c) indemnización a los trabajadores que sufrieran accidentes en el desempeño de sus labores; d) atención médica gratuita por un médico nombrado por el sindicato, botiquines, etc.; e) pensión vitalicia para un trabajador que, a consecuencia de un accidente, ha quedado parálítico y f) concesión a los trabajadores para disfrutar de alumbrado y calefacción en sus hogares a la mitad de la tarifa mínima.

De la Garza dice que lo que presentó el SME fue un memorial avalado por 488 trabajadores electricistas.

El gerente de la empresa aceptó todas excepto la primera y la última, que correspondían al reconocimiento del sindicato y a las tarifas del servicio de alumbrado y calefacción para los trabajadores.

En la última huelga en contra de la telefónica Ericsson, el memorial no fue firmado hasta el mes de marzo y se produjeron despidos, provocaciones y fricciones diversas entre la gerencia y el SME.

En los siguientes meses, de febrero a abril de 1915, De la Garza (1994) describe lo que nombra “despotismo fabril”, la empresa retuvo el sueldo de trabajadores que enfermaron, contrató aprendices con la finalidad de sustituir al personal del sindicato y despidió a un buen número de empleados de importantes departamentos como conexiones y cobranzas.

Después hubo una decisión de la empresa Mexican Light que atenuó en mayor medida las inconformidades de los trabajadores integrados en el SME, la empresa decidió que los usuarios deberían ir a las oficinas a pagar el consumo del servicio eléctrico, por tal decisión los cobradores que iban a los domicilios quedarían despedidos. Ante esta situación el 4 de mayo estalló otra

huelga, pero no fue una huelga total, sino que a la 1 de la mañana se suspendió el servicio de energía eléctrica, no funcionaron las bombas de aguas negras, ni del agua potable, ni el transporte colectivo, a las 17 horas el mismo día se resolvió el conflicto. El entonces presidente convencionalista Roque González Garza intervino en el conflicto y se resolvió que los trabajadores despedidos reingresaran, se devolvieron los salarios caídos, las vacantes serían ocupadas según antigüedad y se prometía juicio o despido contra quien maltratara a los trabajadores (De la Garza, 1994)

Después de cinco meses de haberse creado el SME con telefonistas, telegrafistas y electricistas y el estallamiento de cuatro huelgas, dos de ellas triunfantes, los electricistas se habían colocado como una organización sindical eficaz a pesar de no ser oficialmente reconocida: habían logrado aumento de salario, poner alto a los despidos masivos, mejores condiciones de trabajo y sobre todo pactos bilaterales, es decir la empresa junto con el sindicato tomarían las decisiones en conjunto sobre el proceso de trabajo.

Después hubo otra huelga que se efectuó ese mismo año, en el mes de julio. En esta petición ante la empresa se solicitó aumento de salario. En ésta, el secretario general Ernesto Velasco, junto con Luis N. Morones, propusieron una huelga general con acuerdo y solidaridad de la Federación de Sindicatos del Distrito Federal. Esta huelga conjuntó a electricistas, tranviarios y telefonistas. Al comité de huelga se le encarceló y los trabajadores, por la inconformidad que les causó este hecho, tuvieron a la capital del país dos días sin luz y sin transporte público. Siguiendo con este conflicto el 11 de agosto el gerente propone 20% de aumento a los salarios de 4 o menos pesos diarios. El SME contrapuso aumentos diferenciales por categoría de trabajador, pero pagados en oro nacional o su equivalente. No se resolvió la huelga y se decidió estallarla el 12 de agosto de 1915 y entró como intermediario Juan Sarabia y Morales Hesse, la propuesta del gobierno carrancista fue hacerse cargo de los aumentos salariales solicitados, pero la asamblea no aceptó. Finalmente, se conformó una comisión entre los representantes del gobierno y del sindicato para estudiar la situación financiera de la Mexican Light y mostrar las posibilidades para el aumento de salarios. El 20 de agosto se pactan los acuerdos propuestos por el SME y se pagó en oro o su equivalente a los trabajadores.

Estos triunfos dieron al SME una presencia y prestigio en la recién formada Federación de Sindicatos Obreros del D. F., y del cual los electricistas fueron un pilar importante y fundamental, de hecho muchos otros sindicatos pedían asesoría o pedían apoyo moral o económico.

La fuerza del SME, según De la Garza (1994) y Sánchez (2000) se basaba en las asambleas, era el único órgano de decisión y cada tres meses se realizaban elecciones para cambiar de dirigentes. De ahí que el segundo semestre de 1915, el sindicato se dedicara a fortalecer su organización, reforzando las divisiones sindicales de Juandhó, Pachuca y Necaxa.

Al año de creación del SME, surge el primer órgano de difusión de los electricistas de la zona central del país, Rojo y Negro (Sánchez, 2000).

Ante la decisión del SME de fortalecer al interior su organización, la Casa del Obrero Mundial había regresado a la capital y se había topado con una organización que rechazaba el intervenir en la política y prestarse a pactos como los que celebró la COM con el carrancismo; y con un SME que determinaba las líneas de acción de la Federación de sindicatos del D.F. ante ésta última organización se encontraba al frente un electricista Luis N. Morones (De la Garza, 1994).

Carranza creyó ya no necesitar a los obreros, principalmente a la COM, y aun más le preocupaba que el SME hubiera ignorado los pactos a nivel nacional y se erigiera como una organización independiente. Cabe recordar que Carranza en un primer momento apoyo a los obreros y a los electricistas, específicamente en 1915, a un mes de formado el SME, cuando se emplazan a huelga y ayuda a que esta organización y sus trabajadores se queden con la compañía telefónica. Carranza sale de la capital y los electricistas optaron por fortalecer su organización dejando de lado los pactos entre los trabajadores y los líderes de la revolución. Ello desencadenó que el gobierno carrancista persiguiera y encarcelará a líderes sindicales (De la Garza, 1994).

En junio de 1916 se logró la firma en todos los aspectos favorables al SME: se reconocería la sindicato en los términos que la ley lo marcara; los superintendentes serían puestos a disposición de la Junta Directiva; las personas contratadas por fuera del convenio anterior serían retiradas o colocadas en sus puestos anteriores; se podrían otorgar jubilaciones, siempre que se cubrieran 15 años de labores consecutivos; y los trabajadores que acudieran a resolver problemas de trabajo podrían cobrar su salario.

Las reuniones con la Federación de sindicatos del D. F seguían y se hacía evidente que los patrones no habían cumplido con lo acordado, era un triunfo aparente que no se hizo respetar ante los patrones, dice De la Garza al respecto:

“la reacción ante la falta de respuesta a la exigencia obrera desembocó en una paralización total de la ciudad de México, el 31 de julio de 1916. La base y la estructura del movimiento estaban en el SME, y las acciones de los obreros de las

plantas eléctricas de Necaxa, de Nonoalco, de Indianillas y de San Lázaro... trajo como consecuencia la paralización total de las grandes industrias del Distrito Federal” (De la Garza, 1994: 42).

Ante estas acciones hubo respuestas violentas por parte del gobierno, se acusó de traición a los huelguistas por impedir que la fábrica de municiones del gobierno continuara trabajando además condenó a los obreros de estar en contra del gobierno, es decir los acusó de traición a la patria y arremetió con todo su poder político y militar contra quienes lo encabezaban, o sea los electricistas.

La huelga duró dos días y no se rindieron a pesar de que el ejército entró en algunas plantas generadoras de electricidad. Después de dos días la huelga concluye con líderes en la cárcel y todos los locales sindicales cerrados. Es así como Carranza impide la formación de organizaciones sindicales independientes. El año de 1916 terminó con los organismos sindicales debilitados y el secretario del SME, Ernesto Velasco, encarcelado.

3.3 Época de leyes y reconocimientos laborales, 1917 -1936

Después del año de represalias en contra los obreros, la promulgación de la constitución de 1917, específicamente con el artículo 123, se visualizó como una oportunidad para que los obreros, dentro del marco de la ley, se encauzaran por sus derechos laborales, que al mismo tiempo le daba derechos y le ponía como límite la constitución. En mayo de 1917, el entonces electo presidente de la república, Venustiano Carranza, reconoció oficialmente a los sindicatos y estableció la jornada laboral de ocho horas, entre otras condiciones laborales

En tanto el SME seguía debilitado, uno de sus principales líderes seguía encarcelado y se empezaban a dar conflictos internos dentro de la organización, bajo la bandera de la liberalización de su líder el SME poco a poco fue recuperando acción sindical, hasta que en agosto de ese mismo año exigieron un aumento salarial de 20 por ciento y de revisión de las condiciones de trabajo ante la Mexican Light.

En esta época se creó el Partido Socialista Obrero, quien funcionó como el enlace de las peticiones de los obreros ante el congreso del país. En un manifiesto del 20 de febrero de 1917 los integrantes del SME se manifestaron a favor de la lucha sindical por parte de los propios trabajadores, no esperando las acciones de los integrantes del partido en el poder, todo ello con la finalidad de cubrir las necesidades y aspiraciones de los trabajadores.

Después de esta huelga, la Casa del Obrero Mundial desapareció, y el SME se vio afectado y la dirigencia de éste se encontró debilitada, el electricista Salvador Celis Gutiérrez tomó la dirección

del SME y de la Federación de trabajadores de la industria eléctrica, entre los logros de este dirigente sindical estuvieron: acrecentar el número de trabajadores sindicalizados, así como la recolección de cuotas sindicales.

Para los electricistas, dentro del marco legal que daba la naciente constitución, el escenario se vislumbraba diferente. En esta revisión de las condiciones laborales el SME logró un importante avance en torno a la contratación colectiva. Los electricistas lograron que se firmara “el memorial del 5 de septiembre de 1917, que se convirtió en el primer documento en el que se sostiene la contratación colectiva del sindicato. Este memorial es la base para el Contrato Colectivo de Trabajo del sindicato. Aunque en este memorial la empresa todavía no reconocía al sindicato, pero si realizaban convenios en torno a capacitación, acceso a los puestos de trabajo, etc.

En 1919 se organizaron y hay una firma de convenio entre el sindicato y la empresa, se cobran cuotas sindicales y además se creó la Revista “Lux”, que hasta la fecha ha funcionado como un órgano de difusión, información y formación sindical.

El 30 de abril de 1920 el SME continuo con su lucha salarial contra la Mexican Light, demandaba el 100% de salarios, la empresa sólo ofreció el 30% a los salarios menores. En esta lucha sólo logran el 25 % de aumento. En noviembre de ese mismo año, ante la intransigencia de la empresa, el sindicato demandó un memorial donde se contemplaban tres aspectos principales: aumento salarial, discusión bilateral de los problemas en los procesos de trabajo y diversas quejas de los trabajadores relacionados con las condiciones de trabajo. Es importante resaltar que la insistencia de bilateralidad para los problemas laborales y procesos de trabajo conllevara la participación activa del SME en el trabajo, es decir luchó por la injerencia en los procesos y problemas laborales.

Dice De la Garza (1994) que el SME nació moderno en el sentido que se organizó como sindicato y no como mutualista, su estructura general era de sindicato de empresa, es decir con personal capacitado y profesionista y no como de oficio. Aunque en la práctica si había trabajadores de oficio.

Desde el punto de vista de la relación con el Estado, los electricistas buscaban ser un sindicato independiente de pactos políticos, y del anarcosindicalismo que se desprendió de la CROM, aunque independiente no significaba rechazo a la institucionalidad.

Podemos entender que algunas de las fortalezas que adquirió el sindicato en estos tres años de vida fue mantenerse al margen de los asuntos políticos y dedicarse a fortalecer su organización que en algún momento se debilitó con el encarcelamiento de uno de sus líderes. Siguiendo con De la

Garza, argumenta que el SME se enfocó a ser un sindicato de la producción y la circulación de la fuerza de trabajo que a ser un sindicato con miras a convertirse en parte del Estado.

El SME logró mantenerse como un sindicato independiente sin romper relaciones con el Estado, y para ello hasta tuvo que expulsar a uno de los fundadores de la organización. Luis N. Morones quien había sido secretario general del sindicato y estaba al frente de la Federación de Obreros del D. F., decidió, en contra de lo que había acordado el sindicato, involucrarse en la vida política nacional mediante la convocatoria para la realización de otro Congreso obrero en la ciudad de Saltillo, Coahuila, de este congreso surgió la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM). Después de haber realizado esta confederación de trabajadores, los miembros del SME deciden destituir del sindicato a Luis N. Morones por haber traspasado la postura de que el sindicato tuviera una posición independiente y a pesar de esta destitución él estuvo al frente de la confederación.

Por su parte, los tranviarios de la Mexican, estaban en contra de la CROM, por lo que decidieron formar su propia organización retomando las ideas anarcosindicalistas y la postura de “no participación en política” y de acción directa y se creó en 1921 la Confederación General de Trabajadores (CGT)

Después de que el sindicato logró los memoriales de 1917 y 1920 con la Mexican Light, a partir de la siguiente década los dueños de la empresa empiezan a invertir en tecnología para la generación de la industria eléctrica, es decir hay una serie de cambios tecnológicos que repercutieron en los trabajadores.

En 1921 hubo en el país sequías, por lo cual la Mexican Light sugiere al gobierno de la república que autorice a las empresas que disminuyan su consumo en energía eléctrica, las empresas textiles, mineras, entre otras se vieron afectadas. Ante tal situación de desabasto de energía eléctrica la Mexican Light decide reiniciar un viejo proyecto, el de la presa de Necaxa en Puebla, la Construcción, y por lo tanto la planta de trabajadores no la manejó esta empresa, sino que contrató a la Compañía Minera Real del Monte y Pachuca para que efectuara los trabajos. Así, ésta última empresa contrató a trabajadores de la región, principalmente indígenas zacapoaxtlas, con inexperiencia laboral que detonó accidentes laborales, explotación, salarios bajos, etc. Dado lo anterior el SME respondió a dicha situación y manifestó que si la construcción beneficiaba a la Mexican Light, era competencia de esta organización proteger a los trabajadores, así el SME asumió como suyo el problema e intervino exigiendo mejores condiciones de trabajo y atención respetuosa para los trabajadores.

La Mexican Light reconoce el problema como suyo y es en ese momento cuando de forma general se planteó en toda la empresa una nueva fase de negociación colectiva. Al finalizar el año de 1921 se presentó otro memorial por parte del SME donde se expone una estructura contractual a través de un paquete de cláusulas, donde los trabajadores llegaron a establecer límites de regulación del proceso productivo y para la reproducción de la fuerza de trabajo. Eran 36 cláusulas con una transitoria. Para este año el sindicato todavía no era reconocido como el representante de los electricistas ante la Mexican Light.

El cambio tecnológico que se dio para las hidroeléctricas impulsó nuevas demandas por parte de los electricistas (de una etapa de luchas de reconocimiento, legalización y regulación elemental). Para el periodo en que se consolida el monopolio de electricidad en el centro del país con la Mexican Light se da pauta para que el sindicato tome decisiones, junto con la empresa, en lo concerniente a los procesos de trabajo, nace entonces la bilateralidad.

El 4 de marzo de 1922 se da por concluido el conflicto entre el SME y la Mexican Light, las demandas fueron satisfechas según lo demandado por el sindicato y por lo tanto se levantó la huelga. En julio de ese mismo año se firmó otro convenio donde se ampliaba lo pactado en marzo anterior. Este convenio contenía ocho cláusulas, entre lo más importante estaba: el pago de compensaciones por antigüedad según los años de servicio, se agregó probar dicha antigüedad a satisfacción de la empresa; sin médico cerca, el trabajador de mayor jerarquía adquiría responsabilidades para la atención y decisión; clasificación de las plantas generadoras; clasificación de los operarios y ayudantes, entre otros.

Para los ocho años de existencia que tenía el SME, se había consolidado como una organización que luchaba por el trabajador, ante ello salvador Celis Gutiérrez, quien fuera dirigente principal de 1922 y 1923, dejó de laborar en la compañía y se convirtió en un promotor nacional de sindicatos electricistas y asesor de los mismos. Cabe recordar que fuera del centro del país había pequeñas plantas generadoras de energía eléctrica de empresas particulares con trabajadores sin protección laboral, entre algunos estados visitados donde realizó labor sindical fueron: Aguascalientes, Chihuahua, Guanajuato, Jalisco, Puebla y San Luis Potosí.

A pesar de ello, la Mexican Light seguía cometiendo violaciones laborales en contra de los trabajadores y en febrero de 1924 se votó para huelga por los siguientes motivos: por no cubrir vacantes según convenio, por la separación injustificada de 20 trabajadores, porque los convenios individuales contravenían a la Constitución, por no hospitalizar a los accidentados y no indemnizarlos, por no pagar tiempo extra según la ley, porque los instrumentos de trabajo no les

eran facilitados. Antes de que se suspendiera el servicio de electricidad la gendarmería y el ejército obligaron a los trabajadores a seguir operando. Ante ello diferentes trabajadores, por iniciativa propia, trataron de cortar cables para suspender el servicio y provocar caos en la ciudad, por lo cual las detenciones entre trabajadores se incrementaron.

Se organizó una manifestación por las calles de la ciudad de México y los electricistas fueron apoyados por la UGT. Se organizó una comisión para reunirse con el gobernador de la ciudad de México y exigir la liberación de todos los detenidos pero no hubo respuesta.

En 1925 el SME fundó una escuela, un reducido grupo de alumnos asistían a las clases nocturnas, estos alumnos eran principalmente operarios del departamento de conexiones y medidores. En la escuela se impartían materias de aritmética, algebra, geometría y dibujo, electricidad, había un profesor para cada asignatura además de un profesor de primaria, los alumnos eran agremiados.

El sindicato tenía preocupaciones sociales, por ello crea la revista Lux, para informar a sus integrantes, además de contar con la escuela técnica y una cooperativa.

En ese mismo año como resultado de un acuerdo tomado por la primera convención de electricistas, fue ampliada la obra educacional del sindicato, contándose con el apoyo de la compañía Mexicana de Luz y fuerza Motriz, S. A., de la General Electric y de la Cía Telefónica, quienes apoyaron al sindicato.

Para la década de los veintes el SME ya contaba con su sede en la ciudad de México. En una de sus asambleas nacionales, llamadas para esa época convenciones, se reunieron delegados de las compañías similares del todo el país. Representantes de compañías ubicadas en Puebla, Toluca, Necaxa, Tampico, Pachuca, Tepejí de Río, El Oro, Juandhó, Irapuato, San Luis Potosí, Palpam, Cuernavaca, Veracruz y Monterrey. También representantes de la matriz (ciudad de México), de la Compañía Telefónica y Electricistas particulares.

El sindicato que se había conformado para los años veintes, no sólo integraba a los trabajadores de la Mexican Light, sino también a otros sindicatos electricistas del país. De tal modo que en la convención realizada en 1926 se llegó a concertar que más que un sindicato electricista eran una confederación nacional de trabajadores electricistas, por lo cual se reservó el nombre de Sindicato Mexicano de Electricistas para los trabajadores que laboraran en la Mexican Light y se creó la CNES (Confederación Nacional de Electricistas y Similares).

En 1926 la compañía reconocía la personalidad jurídica del sindicato, doce años después, a partir del primer contrato celebrado entre el SME y la Mexican Light. Pero no sólo se concretó al reconocimiento, el SME luchó por tres cuestiones básicas: 1) la lucha por la regulación cada vez más estricta de las condiciones de trabajo y por la intervención del sindicato en la toma de decisiones, 2) la lucha por la garantía en la reproducción de su fuerza de trabajo y 3) por la lucha salarial (De la Garza, 1994). En cuanto a la intervención del SME en los procesos de trabajo, fue importante porque se creó una comisión mixta (empresa-sindicato) que empezó a decidir sobre las nuevas contrataciones, los despidos, la creación y definición de puestos.

Para ese mismo año hubo otro convenio entre tres empresas del ramo de la electricidad y el SME. El convenio se celebró en marzo de 1926 entre la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, la Compañía de Luz y Fuerza de Pachuca y la Compañía Mexicana Meridional de Fuerza, su fortaleza estaba en la unión que crearon los electricistas con todas las compañías afines del ramo de electricidad.

Por otro lado, la CNES se consideró apolítica y su participación no rebasó los comentarios y opiniones acerca de la Ley Federal del Trabajo y del Código Nacional Eléctrico. Las relaciones con la CROM para ese momento eran distantes debido a que ésta última se había tornado hegemónica por la alianza con el Estado, aunque el SME nunca rompió lazos con la CROM, que después supo aprovechar. En 1928, el gobierno ya no era tan simpatizante de la CROM y como tal empezó a haber divisiones y el sindicato empezó a acercarse a la disidencia de ésta organización.

A inicios de los años treinta, la CNES admitió la disidencia de la CROM que se había convertido en la Cámara del Trabajo del D. F.

La postura de permanecer independientes de alguna postura política fue causa para que el SME saliera de la Confederación Nacional de Trabajadores Electricistas y conformara la Federación Nacional de Trabajadores de la Industria Eléctrica. Además de la no intromisión en la política nacional hubo otros factores que hicieron salir al SME de la CNES. Primero, el número de trabajadores que representaba el SME era alto en comparación con los otros sindicatos y por ello esta organización creía que debía ocupar la Secretaría General; segundo, se acumularon reproches por parte de los otros sindicatos por querer tener el control de la CNES.

Hasta esta fecha el SME logró progresar como un sindicato independiente sin dejar de realizar pactos políticos de alto nivel con el Estado (como la CROM), no fue un sindicato corporativizado,

pero tampoco está fuera de la institucionalidad laboral, al contrario supo aprovechar esta institucionalidad.

El 28 de agosto de 1931 se creó la Ley Federal del Trabajo, bajo los señalamientos que se daban en esta ley, el movimiento obrero debía, en lo sucesivo, actuar dentro del marco de la legalidad (Reyna, et. al., 1976).

Hacia 1932 Lombardo Toledano, antiguo líder de la CROM, provocó divisiones al interior de la organización y, primero, formó una CROM disidente, que después se convirtió en la CGOCCM, ante esta situación el presidente Rodríguez hizo violentas declaraciones en contra de esta última organización, por lo que el SME también se vio atrapado en esta situación.

Para estos mismos años en el SME llegó la época de los líderes de “ingenieros” entre los que se encontraban Francisco Breña Alvarez, Manuel Paulin y David Roldán, que serían secretarios generales de 1934 a 1940.

Dice De la Garza (1994), que en 1933 el SME estaba constituido por nueve divisiones regionales: ciudad de México, Alameda (Morelos), Cuernavaca, Juandó (Hidalgo), Tepuxtepec (Michoacán), Toluca, Ixtapantongo, San Ildefonso y Temascaltepec (en el estado de México). El órgano supremo del sindicato era la asamblea general, formada por todos los miembros del SME, o bien por dos representantes de cada división (todo miembro podía participar con voz y voto en las asambleas). Seguían las asambleas locales, luego el comité ejecutivo, después la comisión autónoma de honor y justicia y por último la comisión de trabajo y previsión social. El comité ejecutivo se elegía por voto universal, directo y secreto en asamblea y podía ser sustituido en cualquier momento. La asamblea general elegía al presidente de la comisión de honor y justicia, llenaba vacantes del comité ejecutivo, elegía al presidente de la comisión de escrutinio electoral, imponía sanciones disciplinarias, autorizaba gastos, así como la adhesión a otras organizaciones. Cualquier miembro del sindicato podía pedir que convocase a la asamblea e incluso que se modificaran los estatutos (De la Garza, 1994: 79). Es decir el sindicato se caracterizó, desde un punto de vista de la organización, por una simplificación y muy escasa concentración de poder en la dirección.

Hasta este momento se pueden observar dos tipos de líderes sindicales en el SME. Los representantes fundadores de la organización como Velasco, Celis, y Luis Ochoa, quienes se habían interesado por el reconocimiento del sindicato ante el gobierno y la empresa, persecuciones y encarcelamientos caracterizaron esta etapa. Y una segunda etapa en la que se inmiscuyeron líderes

ingenieros en el SME, con una visión más radicalizada y poseedora de una visión más amplia sobre el contexto político, nacional e internacional.

El SME para 1934, era un sindicato de la producción y la circulación de la fuerza de trabajo que tenía su principal campo de acción en el nivel fabril y no en el de las grandes decisiones estatales con respecto al trabajo. Esto llevó a que las condiciones de la reproducción de su fuerza de trabajo, en lo salarial, consiguieran los salarios más altos del país, ayuda para renta de casa, tienda de consumo, ayuda de transporte y en 1934 suministro de electricidad para las casas de los empleados, además de servicios médicos para el obrero y su familia.

Para la misma época, 1934-1940, se perfilaba la llegada de un nuevo presidente de la república, al mismo tiempo los trabajadores se encontraban en la disputa de apoyar el callismo o cardenismo. La cabeza sindical en el país estaba a cargo de la Confederación General de Obreros y Campesinos de México (CGOCM) dirigida por Lombardo Toledano. En 1935 Calles hace declaraciones que traen como consecuencia que el sector obrero se revele. Calles anunció que el movimiento obrero ya había sobrepasado sus derechos a partir de las constantes huelgas, injustificadas que se habían venido suscitando, lo cual indicaba que los obreros perturbaban la construcción económica de la nación y eso era “no sólo una ingratitud sino una traición”. Esta declaración hizo que Breña Álvarez convocara a una reunión con los sindicatos y centrales obreras, la cual se realizó en las instalaciones del SME.

En 1935 el SME impulsó el Comité Nacional de Defensa Proletaria y convocó a los representantes de las principales centrales obreras y campesinas de la capital para que se reunieran y discutieran acerca de las declaraciones que había hecho el general Calles, sobre la condenación de los movimientos de huelga. El resultado de esta convocatoria por el SME produjo un Comité Nacional de Defensa Proletaria (CNDP).

En la disputa que se tenía entre el callismo y el cardenismo, la CNDP apoyó al último, abriendo las puertas a un tipo de relación distinta entre sindicatos y el Estado. Esta postura del Estado y los sindicatos dio pauta para que se formara la CTM (Confederación de Trabajadores de México) y el PRM.

El SME fue uno de los sindicatos fundadores de la CTM, otros más fueron los ferrocarrileros, mineros y petroleros. La CTM, a través de Vicente Lombardo (CGOMC), Salvador Rodríguez (STERM) y Francisco Breña Álvarez (SME), redactaron una declaración de principios y un programa en donde expresaban los fundamentos políticos, sindicales y de acción. El documento

declaraba, entre algunos aspectos importantes: el pleno goce de los derechos de huelga, asociación sindical, reunión y manifestación pública y propaganda escrita y verbal sin taxativas, reducción de la jornada de trabajo, constante aumento de salarios, capacitación técnica, implementación del seguro social, entre otros.

El documento programático de la CTM incluyó para el sindicalismo mexicano que “empleará la huelga, el boicot, las manifestaciones públicas, los mítines y todos los medios de coacción y de pública delación de toda clase de injusticias, hasta obtener sus reivindicaciones” (De la Garza, 1994)

La participación del SME en la fundación de la CTM, fue tan trascendente como contradictoria. A finales de 1937, Manuel Paulin, secretario de educación y propaganda manifestó: “...ya desde entonces un grupos de dirigentes obreros trataba de estorbar la unificación de los trabajadores si ello significaba la posibilidad de perder su predominio”, la alusión, dice De la Garza (1994), hacía referencia al grupo encabezado por Fidel Velázquez y Lombardo Toledano.

El SME seguía con una visión socialista, y se vislumbró en el conflicto suscitado en torno a la elección de secretario general, el sindicato apoyó la candidatura de Miguel Ángel Velasco, líder de los ferrocarrileros, y los demás apoyaban a Fidel Velázquez, hasta el último momento el SME apoyó a su candidato, cuestión que provocó escisiones entre el SME y la CTM.

La CTM pasó por momentos críticos en estos primeros años, sufrió escisiones que llevarían a varios gremios a salir de la confederación, entre ellos los ferrocarrileros, los trabajadores mineros, metalúrgicos y similares. El Sindicato Mexicano de Electricistas también se separó al iniciar una huelga que no fue apoyada por la central.

En 1936 se conformó la primera Asamblea Legislativa Extraordinaria cuya finalidad fue la discusión y aprobación del nuevo CCT. Para tal efecto el SME constituyó una comisión revisora, y entre los integrantes estaban: Francisco Breña Alvirez, David Roldán y Manuel Paulin.

La respuesta de la empresa fue que, tenía disponibilidad de mejorar las condiciones de los trabajadores, pero las condiciones económicas no favorecían a la empresa y la propuesta empresarial ofrecía a los trabajadores aumento de salario hasta la cantidad de 200 mil pesos al año, además de 25 centavos sobre el salario mínimo vigente percibido por los trabajadores. A cambio el sindicato debería frenar sus demandas correspondientes a la contratación de personal.

La respuesta del sindicato ante la oferta fue que sus peticiones no eran necesariamente económicas sino los derechos laborales de los trabajadores y argumentaron:

- Respecto de la cláusula 19, correspondiente a los puestos, en el caso de los más altos que pueden ocupar los trabajadores, las compañías pretenden que no podrán ser alcanzados mientras pertenezcan al sindicato, con ello se trata en resumen de que los trabajadores se den cuenta de que el sindicato es un obstáculo para su progreso material
- Respecto de los movimientos de personal las compañías pretenden reducir la injerencia del sindicato a su mínima expresión, reconociéndole sólo el derecho a hacer sus observaciones
- En relación con cuestiones como la jubilación, indemnizaciones, jornadas de trabajo, etc., las compañías se cierran a no aceptar ninguna o escasísima mejoras a las condiciones contractuales anteriores.

El rechazo que manifestó el SME también lo tradujo en objetivos claros para su organización y formuló:

- Ordenar, reglamentar y hacer más claras y precisas las disposiciones del contrato colectivo de 1934
- Eliminar estipulaciones que establecían diferencias entre sus trabajadores
- Injerencia del sindicato en los trabajos por contrato, con el objetivo de evitar la explotación que los contratistas hacen de los trabajos libres y sin trabajo
- Ingreso al trabajo, exclusivo para los miembros del sindicato (esto apuntaba a que primero se era sindicalizado y luego trabajador de la empresa)
- Reducir la jornada de trabajo o crear nuevos puestos con igual salario, por el uso de nueva maquinaria o aplicación de nuevos procedimientos de trabajo
- Medios adecuados de protección efectiva contra los accidentes de trabajo
- Entre otras más

El 18 de junio, el SME realizó un paro de labores de quince minutos que respaldaron las organizaciones obreras agrupadas en la CTM.

La noche del 29 de junio la asamblea general del SME determinó, que no habiendo otro camino, tenían que emplazar a huelga. Para que la huelga tuviera legalidad tenía que ser reconocida por el gobierno, específicamente por el Departamento del Trabajo.

El 16 de julio, poco antes de las 12 horas, los trabajadores agremiados al SME abandonaron por unanimidad y en orden las instalaciones de sus centros de trabajo y procedieron a colocar las

banderas rojinegras. Describe Sánchez (citado en De la Garza, 1994) el sindicato mostró una gran capacidad organizativa al momento del estallamiento de la huelga, a través de circular boletines informativos donde se explicaba paso a paso los acontecimientos.

El mismo día del estallamiento de la huelga se reunieron las representaciones de una gran cantidad de organizaciones sindicales del Distrito Federal, incluyendo la del comité nacional de la CTM. En esa reunión se estableció: convocar a para el domingo 19 de julio a una manifestación de apoyo en todo el país, con el objetivo de explicar al pueblo las razones del movimiento electricista; subrayar la actitud irresponsable e intransigente de las compañías; apoyar a los trabajadores no electricistas parados por la huelga; pedir al gobierno la legalidad de la huelga y solicitar apoyo al pueblo mexicano. El final de la manifestación culminaría con un magno mitin en la Plaza de la constitución.

Por su parte las compañías solicitaban al gobierno que declarara inexistente la huelga. El 17 de julio de 1936 el fallo de huelga fue a favor del SME para ir a huelga. Un grupo de funcionarios laborales del Departamento del Trabajo declararon la legalidad de huelga, esta última duró nueve días.

El domingo 19 de julio, como se había acordado, salieron a manifestarse por las calles de la ciudad de México, participaron los sindicatos afiliados a la CTM, los contingentes de la FROC, de los trabajadores al servicio del Estado, del Frente Popular Mexicano, del Partido Comunista, de los petroleros y tranviarios y aquellos trabajadores electricistas que no estaban de guardia en las instalaciones de los centros de trabajo.

El 20 de julio se reunieron representantes del SME con representantes de la CTM. La revisión del CCT y la petición que hacía el sindicato de electricistas, argumentaban los de la CTM, era una ventaja laboral de la organización sindical electricista, por lo que la CTM apuntaba que algunas cláusulas deberían resolverse por la vía del arbitraje, a lo cual el SME respondió que el comité de huelga seguía firme y su postura era que no se fuera por la vía del arbitraje. El presidente Cárdenas llamó al líder de los electricistas y argumentó que todas las peticiones que estaban haciendo para los trabajadores podrían ser utilizadas por otras organizaciones “poco serias” y sin la madurez del SME, es decir lo estaba invitando a que desistiera de las peticiones. Ante lo cual, la representación de los electricistas respondió que seguían en pie todas las peticiones. El presidente dio por terminada su intervención.

La falta de fluido eléctrico hacía que los empresarios presionaran al gobierno y a la opinión pública, además de que opinaban sobre los desastres que estaba ocasionando la huelga en la economía y en los trabajadores.

Otro sindicato que presionaba para que las cláusulas fueran por medio del arbitraje fue la FROC, con la intención de que terminara la huelga.

Entre los diputados y senadores también había inclinaciones con respecto a la huelga, por un lado el ala izquierda del PNR decidió apoyar a los electricistas, pero existía otro grupo que proponía que se diera fin a la huelga, por ejemplo Portes Gil, entonces presidente del partido.

El 24 de julio se reiniciaron pláticas y el 25 de julio de 1936 se llegó a un acuerdo donde triunfó el SME y todas sus peticiones. Emanaba así, de este movimiento, el contrato colectivo más avanzado para la época y, dice De la Garza (1994) una de las más ejemplares movilizaciones debida a la inteligente acción de la clase obrera mexicana. Es decir las peticiones del SME, avanzadas para la época, fue fomentada por políticos de ideología izquierdista de ese entonces, el apoyo y solidaridad de otros sindicatos y trabajadores y la capacidad de organización de los electricistas.

Con el triunfo del SME en 1936 se llegó a la cumbre de incidir en el proceso de trabajo, así como de mantener una posición independiente frente al Estado.

Hasta 1937, el sindicato de los electricistas seguía dentro de la CTM, pero la relación se vio debilitada debido a que la confederación de trabajadores violó los estatutos y no dio voz ni voto a los delegados de los ferrocarrileros y electricistas. Estos últimos realizaron una campaña de hostigamiento ante Fidel Velázquez, lo cual llevó a que la CTM diera consigna al SME ante la Comisión de Justicia de la Confederación. El 14 de octubre de 1937 la asamblea general del SME acordó por unanimidad separarse de las filas de la CTM.

Para 1938, los sindicatos que estaban dentro de la CTM se figuraban en un corporativismo de Estado. El SME no estaba exento de esta situación y la decisión o no de tener mayor vinculación con el Estado creó una división al interior del sindicato. Existían dos tendencias, una inclinada por la incorporación del sindicato, sin cortapisas, a la construcción del PNR, donde los electricistas deberían ocupar un lugar de vanguardia para formar una fuerza revolucionaria. La otra postura, encabezada por Breña Alvarez, argumentaba que la organización debería mantenerse al margen de los procesos políticos y en particular de los de los partidos, con la intención de mantener la independencia sindical. Esta división llevó a la renuncia del comité central de ese año.

Desde los inicios del sindicato electricista en 1914 hasta 1938, el SME había logrado consolidarse como sindicato independiente, después de este año inicia su recorrido por las filas del corporativismo mexicano. Dice De la Garza que 1938 se cerró una gran etapa para el sindicato de la Mexican Light y se inició el periodo del charrismo sindical entre los electricistas. El SME había logrado su contrato de 1936; su campo de acción en el futuro no sería tanto el ámbito fabril sino el de la participación en las grandes políticas estatales. Sigue diciendo, el SME nunca llegó a conformar una corriente sindical nacional que pudiera hacer contrapeso al sindicalismo corporativista, por el contrario encontró aislamiento y como consecuencia debilitamiento.

3.4 El corporativismo en el SME, 1940 a 1960

El sindicato que se había perfilado por una organización independiente se hallaba ahora en un marco corporativista. El SME no recuperó nunca la combatividad y la claridad de miras que lo caracterizaron hasta el sexenio de Lázaro Cárdenas. En el periodo de 1940 a 1960 la Mexican Light creció apreciablemente y se triplicó el número de trabajadores.

Dentro de la política nacional existían dos posturas o proyectos. Por un lado existía el ala izquierda de la Revolución mexicana (representada por el lombardismo y el cardenismo) y el ala derecha representada, en el ámbito sindical, por Fidel Velázquez. Esta última poco a poco se fue imponiendo, aunque el éxodo de grandes sindicatos nacionales de la CTM fue dándose por pugnas entre las dos alas. Dice De la Garza (1994) de una manera u otra, todos eran corporativos y privilegiaban el espacio estatal como la principal instancia para dar la lucha. El SME, FNTIE y el SNEF estuvieron metidos en esta dinámica y lo estarán sus sucesores, es decir de sindicatos de empresa hasta 1940, se fueron inclinando a sindicatos de estado.

Para la década de los cuarenta, en el mundo se gesta la Segunda Guerra Mundial, para que el país no se viera afectado, el Estado mexicano favoreció la Unidad Nacional, a través de postergar las disputas intergremiales (Reyna et al, 1976) con ello la CTM presentó un proyecto de pacto de unidad nacional y de limitación de la lucha de clases. El 8 de junio de 1942 lo firmaron la CTM, la CROM, la CGT, la COCM, la CNT, así como el SME. El fin ideológico era construir un clima propicio que estimulara al capital privado, articulando grupos e intereses distintos a través de la liquidación de las luchas intergremiales, la abolición de las huelgas y los paros y su solución por medios conciliatorios y arbitrales, el abaratamiento del costo de la vida y la creación del Consejo Obrero Nacional.

Recordemos que el sindicato de electricistas hasta la década del cuarenta había pasado por huelgas, represiones de los líderes, entre otros. Ante ello se había postulado por ser un sindicato de empresa,

independiente del Estado, sobre todo por ideología de líderes que llegaron a la dirigencia del sindicato, es así que figuras, de formación ingenieros como Breña Alvarez, proponían la independencia del SME ante los partidos políticos y los escenarios políticos, para dedicarse al fortalecimiento de la organización.

Para el año de 1940 se iniciaba la revisión del CCT y la reforma de los estatutos del sindicato, por ejemplo se modificó que para ser secretario general se necesitaba haber estado en funciones como miembro titular del comité central, durante un periodo no menor de un año sindical, e incluso dejó la puerta abierta a la reelección.

En 1942 se realizaron elecciones, su candidato Juan José Rivera Rojas, dentro de su campaña propuso la incorporación del SME a las instituciones gubernamentales, es decir lo que había conseguido el sindicato, de no introducirse a la vida política nacional con esta dirigencia se hacía a un lado y argumentaban que era una vía factible para el sindicato y la clase obrera.

El ex dirigente Breña Alvarez quien había luchado por abstenerse de esta relación con la política nacional, veía desvanecida su lucha por la propuesta. De hecho la Comisión Autónoma de Justicia del SME declaró expulsar al ex dirigente por cometer delitos sindicales como traición, espionaje y labor disolvente. Los argumentos acusatorios apuntaban a que Breña Alvarez era agente de empresa y responsable del divisionismo en las filas del sindicato. Ante lo cual la asamblea general decidió y apoyó, por votación, la salida de ex dirigente electricista. El éxodo de Breña Alvarez estaba relacionado con la denuncia que éste había hecho sobre la corrupción, el gangsterismo y las violaciones estatutarias de quienes se habían apoderado de la dirección de los asuntos sindicales, entre los cuales figuraban Sánchez Garnica y Rivera Rojas, este último candidato a ocupar la secretaría general del sindicato.

Después de estas divisiones y disputas, en el SME arribó una nueva dirección sindical, dice De la Garza, precursora de la *charrificación* de las organizaciones sociales de los trabajadores donde se vislumbraba la entrada del SME al corporativismo y a la política del Partido Comunista, de unidad a toda costa con el Estado de la Revolución Mexicana.

Después de la salida de Breña Alvarez, subió a la dirigencia del SME, José Juan Rivera Rojas que presentó su proyecto de trabajo bajo las siguientes puntos: 1) defensa del CCT, evitando que el pacto de unidad nacional sirviera como pretexto para limitar o anular votos; 2) apoyo al gobierno de la Revolución Mexicana y adhesión a la lucha contra el nazifascismo; 3) participación del sindicato en la vida política nacional “dentro de las instituciones para defender mejor los derechos del

proletariado” sin menoscabo de las tareas sindicales y 4) mejores salarios y cumplimiento, de parte del patrón, con la construcción de casas habitación para los trabajadores y la ampliación del edificio sindical.

De ahí que los electricistas vivieron una nueva etapa, la etapa del corporativismo, de una nueva relación con el Estado y la negociación favorable de puestos públicos, del convencimiento entre la base electricista con respecto a la supremacía de los intereses nacionales con los derechos contractuales. Es decir, el SME inició un periodo donde los líderes sindicales, principalmente Rivera Rojas, deciden rozarse con las grandes esferas de la política nacional con un trato cordial con la empresa y un control sobre un aparato sindical fiel a las direcciones de la nueva dirección, del corporativismo de estado.

Finalmente, el SME entró a la vida política nacional, pese a la inconformidad de Breña Alvarez de manifestar que el sindicato debía de dedicarse a crecer como sindicato independiente y alejarse de la política nacional.

Rivera Rojas decidió, como ya lo había manifestado, preparar el despegue político con la reincorporación del SME al PRM. Para 1945 se crea un nuevo puesto en el Comité Central del sindicato, el de secretario de acción política y cooperativa, que tenía la función, entre otras cosas de conocer los estatutos y reglamento del PRM, conocer todas las disposiciones legales relacionadas con las elecciones, representar al SME en el PRM, entre otras.

Después de este vínculo entre sindicato y Estado (o PRM), Rivera Rojas se entera de que no está en la lista de precandidatos del PRM. La inconformidad del líder sindical lo llevó a externar su descontento y amenazó con severas medidas (entre algunas medidas llevaría a que determinada hora en la ciudad de México y sus alrededores se quedaría sin luz). Pero en asamblea general quedó asentado que el sindicato estaba confiado en que recapacitarían en el partido y acordó retirar su amenaza. Después, en la asamblea general del partido quedó como candidato a diputado federal por el distrito de Tenancingo, Estado de México, el líder de los electricistas Rivera Rojas. Pero la candidatura tuvo contratiempos. Primero el líder sindical no era oriundo del distrito por el que jugaba, segundo, existía gran apatía en contra de Rivera Rojas por grupos locales y por un candidato independiente de la zona y tercero se le criticaba que el líder electricistas pudiera usar los fondos sindicales para su campaña.

Los resultados que arrojó dicha elección daban el triunfo a Rivera Rojas, pero el candidato independiente impugnó dichos comicios, pero Rivera Rojas presionó ante el PRM y las instancias

electorales para que no procediera. Así, el secretario de SME fue diputado federal. Dice De la Garza (1994) que después de fungir como diputado fue promovido para senador por el Distrito Federal, de tal modo que los asuntos sindicales del SME se trataban en las oficinas del SME, en las oficinas del PRM o en las del Congreso de la Unión. Después de ejercer el cargo, los dirigentes del SME se vieron practicando la política en los distintos niveles, por ejemplo en 1943 aparecían oficios dirigidos a los agremiados donde se les instaba a apoyar al compañero de la división Necaxa propuesto por el SME para que ocupara la presidencia municipal del lugar. Así como el apoyo que brindaba el sindicato a otros candidatos, por ejemplo al Lic. García Téllez, postulante para gobernador del estado de Guanajuato. Pero el apoyo más importante que hicieron los electricistas fue hacia el Lic. Miguel Alemán, quien se postulaba para la presidencia de la república.

Para 1947 se acercaba la revisión del contrato colectivo, la postura de la empresa era reformar algunas cláusulas que más daño habían hecho a la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, que se referían al escalafón y a la disciplina en el trabajo. Por su parte, el SME también realizó su propuesta. El primero de abril de ese mismo año la empresa recibió el emplazamiento a huelga por el sindicato porque no se había llegado a un acuerdo. Se sostuvieron reuniones entre las partes y por separado con el presidente de la república. Se decía en algunos periódicos que el aumento de los salarios de los trabajadores electricistas conllevaba al alza en las tarifas, por lo cual quienes iban a pagar el aumento serían los usuarios.

La empresa acusaba a los trabajadores de crear estrategias para no laborar, por ejemplo tortuguismo, negarse a trabajar tiempo extra, reportarse enfermos sin estarlo, etc. El 27 de abril de 1947 la empresa ofreció un aumento de 10% a los salarios y otras prestaciones. El 30 de abril iniciaron las pláticas definitivas en la ciudad de México, existía un ambiente de incertidumbre entre la población por la posible huelga de los electricistas, pese a su oferta inicial por parte de empresa, ésta accedió a aumentar los salarios y tuvo que solventar con la cantidad de 12 millones de pesos anuales. Aunque después, el gobierno federal ayudaría compensar económicamente a la empresa.

La siguiente revisión contractual fue en 1950, al igual que la anterior, pedían aumento salarial, ahora del 65 % y desistimiento de las empresas de elevar las tarifas eléctricas. Desde luego la empresa se negó y el 16 de mayo estalló la huelga con una duración de cuatro horas. El conflicto se arregló a través de ceder sólo un 15 % de aumento salarial a cambio de que no se elevaran las tarifas eléctricas a la población. La acción anterior fomentaba que el usuario de la empresa eléctrica apoyara al SME.

Rivera Rojas seguía al frente del sindicato, pero la inconformidad entre algunos integrantes se hacía escuchar en las asambleas, por ejemplo de su enriquecimiento ilícito, corrupción, malos manejos en la administración, ante lo cual el líder de los electricistas negaba cualquier acusación. También fuera del sindicato, en 1950 se inclinó y dio su apoyo a la precandidatura por la presidencia de la república a Casas Alemán, pero el PRI (Partido Revolucionario Institucional, antes PRM) se inclinó por Ruiz Cortines, fue un error político que le había costado presencia política hacia el exterior del sindicato.

En 1952, la CMLFM anunció que sus excedentes habían bajado por lo tanto procedería a descontar 15 % correspondiente a los incrementos salariales anteriores, ante tal declaración el descontento fue generalizado por parte de los trabajadores. El entonces presidente de la república Miguel Alemán encargó a su secretario particular resolver el conflicto y el SME obtuvo la promesa de un aumento del 15 % y 10% adicional, a cambio la empresa incorporaría a un centenar de trabajadores de confianza.

Ya arreglado el conflicto entre empresa y sindicato seguía pendiente la disidencia al interior del SME.

Por parte de la Procuraduría General de Justicia se le comunicaba al presidente que el líder de los electricistas estaba dispuesto a crear problemas al gobierno federal, posiblemente por acuerdos con el Partido Popular. El 14 de julio Rivera Rojas en su carácter de secretario general del SME denunció públicamente que estaba enterado de que se planeaba un atentado sobre su persona. Un día antes, el 13 de julio, el sindicato emplazó a huelga a la Compañía de Luz por violaciones al contrato colectivo de trabajo, además de que seguía creciendo la disidencia al interior de la organización. El entonces todavía líder sindical fue enfrentado por un trabajador quien lo acusó y reprochó de las arbitrariedades en los centros de trabajo. Entre algunas denuncias que se hacían a Rivera Rojas fueron: malos manejos en las finanzas del sindicato, autoritarismo, censura, enriquecimiento ilícito, entre otras.

Este conflicto llegó hasta el presidente de la república cuando dos trabajadores, Tobías Chanín y Vargas Herrera, dirigieron un telegrama al presidente de la república para solicitarle que les ayudara a liberarse de la tiranía sindical de Rivera Rojas, como amigo de los trabajadores que era y no de los líderes corruptos. Pero el líder sindical dio rápida respuesta y dijo que los que estaban atrás de este conflicto eran dos ex trabajadores y ex sindicalistas, quienes habían salido de la organización al ser expulsados, se refería a Breña Alvirez.

El 29 de julio se vio obligado a renunciar el líder sindical, pero dejó al frente del sindicato al diputado Roberto Ocampo, amigo suyo. Este cambio no dejó satisfechos a algunos miembros del SME ante lo cual el Comité Central insistió en que los causantes de la división del sindicato estaban a cargo de ex trabajadores y ex líderes sindicales. Ante tal situación tuvo que intervenir el presidente de la república, a petición de los inconformes, y dejó el conflicto en manos del amigo del líder sindical, el secretario particular. Este último declaró que el presidente era amigo de los trabajadores no de sus líderes, que si tenía relación era porque tenían el respaldo de la base. Después de esta postura del presidente, Breña Alvarez declaró que la disidencia es amiga de la base trabajadora no de partidos ni intereses políticos. El Comité Central declaró que esta disidencia era financiada por la empresa. Todavía Rivera Rojas expresó que estas declaraciones tenían un tinte político, la versión del líder sindical fue que querían sacar al sindicato de electricistas del PRI.

Ante los conflictos suscitados entre dos grupos del SME que contendían por el comité central, la disidencia de Breña Alvarez decidió acudir a la Secretaria del Trabajo y ésta revisó el conflicto de los electricistas y el fallo fue a favor de Vargas y Tobías, quienes se quedaban al frente del Comité Central. Así desde 1940 hasta 1952 se termina el mandato de Rivera Rojas, quien fue el líder que públicamente se le reprochó enriquecimiento ilícito, corrupción, convivir con las esferas del poder político del país que llevaron al sindicato a ocupar curules en la cámara de diputados y senadores.

Después de lo anterior, se avecinaba la nacionalización de la industria eléctrica con el presidente Adolfo Mateos.

3.5 La nacionalización de la industria eléctrica en México y el SME, 1960-1980

El presidente Adolfo López Mateos había sido secretario del trabajo durante el sexenio de su antecesor, por tal motivo conocía el trabajo sindical de las distintas organizaciones de trabajadores. Rumbo a la presidencia de la república se apoyó de la clase trabajadora y los sindicatos electricistas no fueron la excepción. Aunque en un primer momento se consideraba que el SME no había participado, después se confirmó que su participación había sido muy activa en la campaña presidencial del PRI, según las tareas que le había encomendado el presidente del partido en el D. F., Rodolfo González Guevara (De la Garza, 1994).

A la entrada del gobierno de López Mateos y ante las distintas disidencias que se daban entre los distintos sindicatos en el país, sobre todo aquellos que se habían alejado de la CTM, el presidente decidió reunirlos en la CNT (Central Nacional de Trabajadores) en 1960. Entre los fundadores de esta central estaban el Sindicato Mexicano de Electricistas, la CROC, la FROC, el Sindicato de

Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (STERM), quienes después ondeaban la bandera de sindicatos combativos y democráticos aunque ello no impedía su cercanía con el Estado (Reyna, et.al, 1976). Ello ayudó a que el gobierno utilizara la negociación de nuevos contratos colectivos de trabajo que no ocasionaran conflictos y la postura del gobierno fue favorecer, por ejemplo a los sindicatos electricistas, en pactos, aumentos salariales, prestaciones en cláusulas relativas a la antigüedad, becas de estudio, etc. Según Gómez Tagle (1976) y De la Garza (1994), se creó la CNT para buscar una corriente que fuera diferente a la de los ferrocarrileros, principalmente con tendencia izquierdista, y diferente a la de la CTM, que escondía corrupción y traición de los derechos de los trabajadores. En esta central la participación de los electricistas fue activa, sobre todo del SME, quien estaba en la presidencia de la CNT con el secretario general Aguilar Palomino. Su principio era la independencia del movimiento obrero, aunque ello no implicaba estar contra el Estado. La temporalidad de esta central fue efímera para 1966 desaparece para darle paso al Congreso del Trabajo (Reyna.et al, 1976).

El gobierno de Adolfo López Mateos, en septiembre de 1960 adquirió las empresas eléctricas que tenían consorcio extranjero. El SME estuvo pendiente e insistente de que también se comprara la Mexican Light. Los sindicatos apoyaron la postura de la nacionalización de la industria eléctrica. Aunque a la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz (Mexican Light) se le adhirió la palabra en liquidación, debido a que el gobierno mexicano adquirió la mayoría de las acciones, pero todavía quedaron socios extranjeros que no vendieron. Inmediatamente después de la nacionalización el Estado se enfrentó a la necesidad de aumentar la producción y la productividad de dicha industria. Ello provocó discusiones en cuanto a la organización de la industria, la interconexión de sistemas, cómo pagar la deuda, el estado en que se encontraban las instalaciones, la fusión de un solo sindicato de los trabajadores de las distintas empresas, etc.

Las dos medidas importantes que el Estado asumió después de la nacionalización de la industria eléctrica fueron: uniformar las tarifas eléctricas y una política que quitaba zonas y materia de trabajo al SME, a favor del sindicato de Pérez Ríos, el SNESCRM (Sindicato Nacional de Electricistas, Similares y Conexos de la República Mexicana) sindicato de la CFE (Comisión Federal de Electricidad).

Al nacionalizarse la industria eléctrica los trabajadores electricistas quedaron en tres sindicatos: el SNESCRM, perteneciente a la Comisión Federal de Electricidad, el STERM (Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana) que pertenecía a la empresa privada American and Foreign Power Co. Y el SME (Sindicato Mexicano de Electricistas) perteneciente a la Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz. En un principio, debido a la nacionalización de la

industria eléctrica, se planteó la posibilidad de unificar a los trabajadores en una sola organización sindical. Pero entre estos tres sindicatos existían distintas características. El sindicato de la CFE había nacido como un sindicato de Estado, perteneciente a la CTM, corporativista. Los otros dos tenían su origen en una empresa privada, con una lucha de clase que los había caracterizado desde su formación. De hecho el SME había influido en la formación del STERM, porque los líderes del sindicato mexicano de electricistas actuaron como promotores de la actividad sindical en el interior del país. Además de estas características, la nacionalización de la industria no abarcó la totalidad de las empresas extranjeras, la Mexican Light sólo vendió el 90 por ciento de sus acciones, por lo que no era totalmente del Estado. Según Gómez Tagle ello impidió que el SME y el STERM se fusionaran por lo que este último sindicato se adhirió al de la CFE, ambos conformaron, (en 1972) el SUTERM (Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana), dejando al SME con la Compañía de Luz y Fuerza del Centro. Por su parte Basurto (1989) comenta que la unificación de los tres sindicatos hubiera sobrepasado el costo económico de la industria eléctrica, es decir si se conjuntaban las tres organizaciones el costo de la unificación de los CCT rebasaría al gobierno. En 1964 el SME, el STERM y el SNESC se reúnen en la Primera Conferencia Nacional de Trabajadores Electricistas, que tenía el propósito de estudiar las condiciones para la integración sindical. Al año siguiente sólo el SME y el STERM inician los estudios respectivos de los contratos colectivos pero sin llegar a acuerdos debido, según Basurto (1989), en el primer sindicato, algunos de sus miembros estaban renuentes a conformar una sola organización sindical debido al temor de perder posiciones de poder y privilegios. A finales de los años sesenta se vuelve a acercar el proyecto de unificar a los tres sindicatos con la integración de los sistemas eléctricos de las dos empresas existentes en el país, CFE y La Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A. Pese a lo anterior el STERM acusa a la CFE de tratar de obstaculizar el proceso de unificación tratando de mediatizar a los verdaderos sindicatos y reclama la urgencia de la unificación sindical, éste último sindicato vuelve a proponer la unificación sindical pero en el interior del SNESC y el SME no hay repercusión, sobre todo en este último existió un movimiento encabezado por Jorge Torres Ordóñez que se oponía y destituyó al dirigente en turno que si tenía la intención de llegar a la unificación sindical (Basurto, 1989). Así el SME se vuelve alejar de la propuesta.

Hasta este momento hay tres aspectos a resaltar: 1) la unificación del sistema eléctrico en el país, 2) la unificación de los trabajadores en una sola organización y 3) la unificación de un solo contrato colectivo. Lo anterior ponía en entre dicho la participación de los tres sindicatos, sobre todo la del SME porque no quería perder privilegios y luchas alcanzadas a lo largo de su historia.

Por su parte, el SUTERM, resultado de la fusión del STERM y del SNESC, hacia inicios de la década de los setenta promulgaba la unificación pero bajo sus condiciones, en 1974 publicó una serie de proposiciones para dicha unificación, entre ellas se encontraban: una unificación de los trabajadores y de los contratos colectivos de trabajo, siempre a favor del trabajador. Aunque también hubo la propuesta de que el SUTERM estaba en posibilidad de reclamar legalmente el CCT del SME además de la materia de trabajo, por su parte el líder de la CTM también opinó y dijo que los cetemistas, reconocían al líder sindical del SUTERM, Francisco Pérez Ríos, y que la unificación debía ser “orgánica, democrática y sin componendas de ninguna clase” (Basurto, 1989).

Ante tales declaraciones y circunstancia el SME estuvo de acuerdo en la unificación pero no en los modos. El SME proponía que la organización que resultara de esta unión tendría que ser combativa, democrática, revolucionaria e independiente (se refería a estar fuera de la CTM). Sugería que la unificación debía hacerse en torno al SME y no al SUTERM. Proponía hacer asambleas por centros de trabajo para decidir la unificación y la política a seguir; el tema, según el SME, era la democracia y la independencia sindical. Lo que proponía el SME era un sindicato libre de la CTM, que la unificación se diera fuera de ésta central obrera, además de que la base, es decir los trabajadores, participaran en la asignación de los líderes sindicales. Pese a ello el SME tuvo todavía una vía para que se unificaran los sindicatos, al interior del SUTERM se encontraba la postura de Tendencia Democrática que eran los líderes que habían sobrevivido del STERM y que tenían al frente a Rafael Galván, era la vía más adecuada, según el SME, para lograr una organización sindical democrática.

Pese a ello, en 1975 hubo un congreso extraordinario por parte del SUTERM donde el punto a aprobar era la expulsión de ocho dirigentes de Tendencia Democrática, entre ellos Rafael Galván. Tal situación fue criticada por el SME, lo que devino en declaraciones acerca de la unificación sindical, donde hacía énfasis en que dicha acción perjudicaba y obstaculizaba la unificación de los electricistas del país en una sola organización, el SME declaró “no se puede llamar seriamente a la unidad electricista democrática si se divide con criterio personalista y violencia manifiesta, al organismo que llama a esa unidad” (Basurto, 1989).

La situación antes mencionada involucraba a Fidel Velázquez, líder de la CTM. El SME proponía que éste último sacara las manos de la unificación sindical y dejaba sentado que el sindicato no se prestaba a ninguna farsa o componenda de líderes. Ahora la condición para la unificación era, por parte del SME, que Fidel Velázquez no interviniera en dicho proceso. Ambos líderes decidieron posponer la unificación y no acelerar el proceso. En 1975 el presidente Echeverría promulgó la Ley del Servicio Público de Energía Eléctrica y daba la exclusividad en la prestación del servicio a la

CFE. A partir de ello el sindicato de esta última empresa no ocultó la intención de absorber a la compañía de Luz y Fuerza del centro junto con su sindicato.

En 1976 se dio la deserción de los simpatizantes de Tendencia Democrática y para 1977 el SME acusa al SUTERM de que éste frenaba su crecimiento, dejando a la Compañía de Luz y Fuerza del Centro de contratar trabajadores realizando sus obras por medio de contratistas a través de la CFE. Seguía la propuesta de unificación sindical ahora con el líder del SUTERM Rodríguez Alcaine, ante lo cual el SME reaccionó y dijo que en el proyecto se le había excluido y declaró no estar en contra de la unificación sino de los intereses personales antes que los de la base trabajadora. Mientras el régimen del Estado seguía apoyando y favoreciendo al SUTERM, el SME seguía siendo objeto de discriminaciones y ataques de manera que en 1980 protestan y hay un paro de labores por violaciones al contrato y de invasión de áreas de trabajo.

En la década de 1980, a pesar de las inconformidades existentes, el SME siguió representando a los trabajadores de la Compañía de Luz y Fuerza de Centro, a finales de esta década, específicamente en 1987 se emplazan a huelga.

Entre 1976 y 1984 el SME avanzó hacia la redefinición de una nueva concepción productiva de la acción sindical, afianzada en la marcha-mitín de octubre de 1978. Entre las demandas que hacían estaban: el cumplimiento de los acuerdos de la cláusula 10 del CCT, que estipula la materia de trabajo y los procedimientos a seguir para la modernización de las instalaciones y de la operación en general (Melgoza, 2002).

Entre 1984 y 1985 el SME enfrentó un reto en el CCT la palabra productividad, el fin era el remedio al atraso de la empresa. Los directivos de la empresa se empeñaban en modificar el CCT, se planteó la posibilidad de sustituir la palabra Definición limitada de las funciones de los trabajadores (Melgoza, 2002). Aunque Melgoza no lo anuncia se trataba de flexibilizar las funciones de los trabajadores para que su fuerza de trabajo fuera utilizada, no sólo en su área específica o bien no sólo dedicada a una actividad, sino una mano de obra ampliada en varias actividades. Aunque hubo cambios departamentales no obtuvieron los resultados esperados (Melgoza, 2002). El problema que veía la empresa era el convenio bilateral que el SME había ganado desde la década de 1930, donde ambas partes opinaban y decidían sobre el proceso de trabajo.

En 1987 el SME se emplazó a huelga por un aumento salarial. Pero más allá de que fuera una huelga económica, según Melgoza (2002), el líder sindical de esa época, Jorge Tapia, también era

movilización en contra de la deuda externa y sus efectos perniciosos sobre el ingreso de los trabajadores. En asamblea general, el día 26 de febrero de 1986 aprobaron en asamblea el inicio de la huelga para el día siguiente. En esta asamblea se acordó no suspender el servicio de emergencia de energía eléctrica. Es decir era una huelga con luz, ante lo cual el gobierno de Miguel de la Madrid respondió con una huelga de requisa. La empresa empezó a sustituir a los trabajadores sindicalizados. La CLyFC la declaró inexistente,, ante lo cual el SME convocó a una gran manifestación en la capital del país. En dicha manifestación hubo petroleros, ferrocarrileros e incluso algunos miembros del SUTERM. La respuesta de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje declaró inexistente la huelga, con un éxito claro por el nivel de convocatoria ante otras organizaciones pero el fracaso de una huelga, ante lo cual Melgoza (2002) lo nombra un fracaso sindical. Y argumenta que el SME apostó a una huelga pero sus miembros no sabían cómo organizarse, era ajeno a su vida sindical de ese momento, es decir habían escuchado de la huelga del 1916 y 1936 pero no sabían cómo llevarla a cabo. Con Jorge Tapia al frente, éste argumentaba que la huelga había sido una manifestación en contra del gobierno y de su política, pero para algunos miembros del SME la huelga había sido un fracaso.

3.6 1990-2009. Los discursos de modernización y privatización

En 1990 al frente del país estaba Carlos Salinas de Gortari y de secretario general del SME Jorge Sánchez a quienes, dicen, relacionaban con una gran amistad y hasta compadrazgo.

A inicios de la década, específicamente en la revisión contractual de 1990-1992 se modifica el la cláusula 2 del CCT y la inclusión de formar una comisión mixta destinadas a desarrollar propuestas concretas encaminadas a definir las bases financieras y la estructura administrativa adecuadas para la nueva empresa así como la modernización de los procesos productivos (Melgoza, 2002). Según este último autor la propuesta devino del SME, pero no del Comité Central, sino de un grupo de sindicalistas ajenos a éstos.

La comisión de productividad identificó tres ámbitos de análisis: la cualificación de la fuerza de trabajo, el diseño de los aspectos administrativos y organizacionales y la estructura financiera de la empresa (Melgoza, 2002). Esta comisión aludía a que no sólo se trataba de productividad en la empresa sino que iba unido a un problema financiero también, es decir la empresa se encontraba en un rezago tecnológico y económico, de hecho el argumento del SME era que en LyF no se carecía de la disposición ni voluntad sindical para que la empresa funcionara, sino de los recursos financieros que el gobierno debería disponer para la modernización de la empresa.

Después de Pedro Castillo, en 1997 llegó a la secretaria general del SME, Rosendo Flores Flores, al frente del sindicato recibió la iniciativa de privatización por parte del presidente Ernesto Zedillo. Este líder es importante, tanto para la vida del SME como para la comunidad de Santa Cruz Tezontepec. Este secretario general es oriundo de esta comunidad. Aun y cuando recibió la propuesta de privatización de las empresas eléctricas, a la par de ello fue el enlace más importante para la incorporación de pobladores de Santa Cruz a LyF.

A finales de la década de 1990, específicamente el 3 de febrero, el presidente en turno, Ernesto Zedillo envió una propuesta al Congreso de la Unión para abrir el sector eléctrico a la iniciativa privada en generación, transmisión, distribución y comercialización, la justificación fue que la industria eléctrica requería de una gran cantidad de dinero para su inversión, específicamente para la modernización. En su discurso el presidente justificaba que el sector eléctrico ya había cumplido sus objetivos de apoyar al desarrollo del país en la modernización de éste, específicamente daba cifras de la cantidad de habitantes que contaban con energía eléctrica, ante lo cual había avances significativos en la materia, pero para el siglo que iba a iniciar se necesitaba de mayor inversión y eso sólo se podría lograr mediante la inversión privada, según lo estimado se necesitaban 25 mil millones de pesos para dicha modernización (Periódico La Jornada, 3 de febrero de 1999).

El responsable de la política energética, Luis Téllez sostenía que no privatizar conllevaría a un costo social alto, porque la industria eléctrica se vería afectada. Al día siguiente de la propuesta de privatizar el sector eléctrico, el SME convocó a un frente en contra de la privatización. Convocó a centrales obreras oficiales e independientes y ciudadanos en general para integrar un frente de resistencia en contra de la apertura del sector eléctrico a la iniciativa privada.

El entonces líder sindical, Rosendo Flores, respondió que era una mentira que se beneficiara al sector eléctrico y a la población, que era una estrategia del gobierno para beneficiar a unos cuantos (Periódico la Jornada, 4 de febrero de 1999).

El SME argumentó también que en áreas técnicas, de productividad y programación de 1978 a la fecha no se había registrado una inversión importante en el área de generación para abastecer de ese servicio al Distrito Federal y de importantes ciudades de los estados colindantes, incluidas Toluca y Cuernavaca. Y lo sostenía diciendo que LyF generaba sólo 2.5 por ciento de la energía eléctrica que por capacidad instalada se consume en el país, a pesar que atendía a por lo menos 25 por ciento de la población nacional; el resto, la compraba a la Comisión Federal de Electricidad en el marco de un esquema tarifario que arroja pérdidas constantes para LFC (Periódico la Jornada, 4 de febrero de 1999).

Hubo otros actores que también se atribuyeron como suya la lucha “en contra de la privatización de la energía eléctrica”. Los dirigentes del Partido de la Revolución Democrática (PRD) manifestaron su rechazo a la propuesta gubernamental de abrir el sector eléctrico a la iniciativa privada y anunciaron movilizaciones para impedir la privatización (Periódico la Jornada, 5 de febrero de 1999). Algunos diputados de este partido anunciaron que convocarían a todos los mexicanos a la constitución de un Frente de Defensa de los Recursos Nacionales y a la realización de un gran foro para analizar el tema en busca de propuestas alternativas. Por su parte el Partido Revolucionario Institucional (PRI) estaba dividido ante la propuesta, había algunos diputados integrantes de este partido que estaban a favor de la iniciativa del presidente Zedillo, pero había otros que se oponían a que se privatizara la CFE, principalmente, aunque se podía notar la ausencia de defensa de la CLyFC.

Por su parte los integrantes del Partido Acción Nacional aplaudían la propuesta de privatizar el sector energético.

Hubo también sindicatos que se aliaron a la propuesta del SME para crear un frente para la defensa de la energía eléctrica como: los sindicatos nacionales de Trabajadores de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (SNTCNBV), el Instituto Mexicano del Petróleo (SNTIMP), el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (SNTC), y de la Conasupo (SNTC), entre otros, criticaron fuertemente la política zedillista que proponía la privatización.

El SME aparte de convocar al frente de defensa, también hizo y entregó estudios de proyecciones para conocer la cantidad de consumo que se iba a necesitar hasta el 2006, de hecho se reprochaba al gobierno que la infraestructura de la empresa era obsoleta porque no se le había invertido, por ejemplo, en generación. Desde 1970, y más, las subestaciones o la tecnología con la que se contaba hasta ese momento eran de 15 a 50 años de uso, lo que ya había ocurrido (Periódico La Jornada, 6 de febrero de 1999).

En tanto el SUTERM primero se había pronunciado en contra de la privatización y su líder sindical Rodríguez Alcaine dijo no estar convencido con dicha reforma, pero días después dijo, el entonces secretario de energía, Luis Tellez, que este último sindicato estaba a favor de la privatización, a diferencia del SME que tenía dudas. Así el líder sindical del SUTERM declaró que la desincorporación de este sector era positiva porque era importante para el país. Además Rodríguez Alcaine, presidente del Congreso del Trabajo, y líder del SUTERM, dijo que descartaba la posibilidad de apoyar al SME para trabajar en la conformación del frente de defensa de la industria

eléctrica, porque había diferentes criterios. Y dijo que el SUTERM no haría ninguna alianza con el SME (Periódico La Jornada, 19 de febrero de 1999).

El director de la CFE, Alfredo Elías Ayub, también convencía al congreso de la Unión de lo benéfico que podría resultar la privatización y declaró que los trabajadores de SUTERM eran los que tenían asegurado su trabajo porque era personal calificado, en comparación a los del SME que sólo recibían canonjías, a lo cual este último sindicato respondió que su CCT eran años de lucha sindical y obrera. Así los dos sindicatos que estaban en medio de la iniciativa de la privatización, uno se encontraba a favor, el del SUTERM, y el otro, el SME, en contra.

Para el año 1999 se acercaba la revisión del CCT 1999-2001, y emplazaron a huelga para el 16 de marzo, en esa revisión se aceptó un incremento del 12 % al salario y un paquete de prestaciones distribuidos en diversos rubros. Durante este proceso contractual se modificaron 65 cláusulas que buscaban hacer eficiente a la empresa. El entonces líder sindical Rosendo Flores, calificaba de chantajista al gobierno por querer privatizar la industria eléctrica y poner en riesgo el trabajo de 35 mil trabajadores, a juicio de su máximo representante las autoridades gubernamentales querían desaparecer a la Compañía de Luz y Fuerza para que la CFE asumiera sus funciones, despedir y recontractar a los trabajadores necesarios, después de desaparecer el CCT y deshacerse de los jubilados, además que exponían que el CCT era obsoleto para la empresa en lo técnico, operativo y administrativo. Pero la situación de la compañía no era culpa del sindicato, afirmaba Flores, sino de la empresa vía el gobierno federal y la administración por manipular de manera artificial y arbitraria las finanzas de la empresa a fin de aparentar malas condiciones económicas acusando al CCT y a la baja productividad de los trabajadores (Periodico El Universal, 15 de diciembre de 1999).

El 27 de septiembre de 2000 integrantes del Sindicato Mexicano de Electricistas denunciaron que en Luz y fuerza del Centro ya se estaba dando la privatización. El argumento anterior era realizado porque denunciaban que Luz y Fuerza del Centro había contratado a la empresa Fenosa, de capital español, para adquirir el área comercial de LyF. El SME argumentaba que esa era la privatización que planeaba el gobierno.

Para el año 2000 hubo elecciones para presidente de la república, se vislumbraba un cambio a través del Partido Acción Nacional, ante ello y con un ambiente de incertidumbre los sindicatos empezaron a juntarse y aliarse para cerrar el paso a todo intento de privatización, entre ellos el SME. Algunos medios de comunicación aseguraban que era uno de los más combativos y a través

de marchas y mítines seguían sus protestas. Para el aniversario número 86 del Sindicato Mexicano de Electricistas, en el año 2000, fue invitado el presidente recién electo, Vicente Fox. Al inicio no fue bien recibido, pero en el discurso que dio se comprometió a formalizar un acuerdo para la modernización de la empresa. Además que se comprometió a que no se privatizaría la empresa ni se venderían sus activos, pero a cambio pidió formalizar un nuevo acuerdo entre electricistas y autoridades para modernizar la empresa.¹⁹ Quedaba el acuerdo de hacer eficiente a la empresa, además de que el presidente Fox ovacionaba al sindicato calificándolo de dinámico y de distinguirse por su vida interna democrática, libre e independiente (Periódico EL Universal, 15 de diciembre de 2000).

Después de casi cuatro años de que el SME se comprometió a defender la energía eléctrica del país, esta organización sindical seguía en pie lucha a través de marchas y mítines, con oradores como Cuauhtémoc Cárdenas, líderes sindicalistas de los telefonistas, ferrocarrileros, de los maestros de la CNTE, entre otros. Para finales del año 2002 se dio la revisión del CCT 2003-2005 y el SME amenazaba de nuevo con irse a huelga, con su líder sindical al frente Rosendo Flores, en marzo de 2003 aceptaron un incremento salarial de 4.3% al salario y 4.5% en prestaciones. Parecería que la huelga que siempre se asoma en las revisiones salariales se desdibujaba en el último momento, después de la huelga de 1987, quienes dicen fue un fracaso sindical, el SME no realizó huelga, sólo llamados a emplazarla.

Por otro lado, el apoyo de que se privatizara la industria eléctrica era cada vez mayor, de hecho el líder sindical del SUTERM, Rodríguez Alcaine, quien también estaba al frente de la CTM (Confederación de Trabajadores de México) seguía aprobando que la reforma energética debería seguir su cauce hacia la inversión privada y para el año 2003 lanzaba duras críticas al líder del SME, por oponerse a la reforma energética y decía: "los que aúllan nos quieren aniquilar, arrastrarnos en el ojo del huracán, del descrédito, la difamación y la calumnia. Eso define su calaña", refiriéndose al SME. En este mismo evento estuvo el secretario de energía Felipe Calderón quien enaltecía a este sindicato, de corte priísta, argumentando que sus trabajadores sin afectarlos, la reforma eléctrica debería ser aprobada", por ello pidió el apoyo de los sindicalistas: "Sin el SUTERM no es posible arribar nuevas inversiones privadas que generen más empleo"(Periódico EL Universal, 8 de octubre de 2003). Por último Rodríguez Alcaine finalizó diciendo que debería de

¹⁹ Cabe destacar que cuando se dio a conocer la iniciativa de privatización de la energía eléctrica, el entonces gobernador de Guanajuato Vicente Fox se pronunció a favor de la iniciativa, argumentando que se debería de acabar con corporativismos de la época de Cárdenas y propuso que después de esta empresa debería seguir la industria petroquímica.

abrirse a la inversión privada el sector eléctrico, pero sin privatizar la Comisión Federal de Electricidad. Dijo que las reformas estructurales que el país necesita darían confianza a la iniciativa privada para que invierta y se obtuviera un número importante de empleos que tanto necesita la sociedad mexicana.

Hasta aquí la oposición de versiones en torno a la privatización del sector eléctrico estaba dividida por parte de los sindicatos involucrados en la industria eléctrica y por representantes de elección popular (senadores, diputados y el jefe del gobierno de la ciudad de México. El SME junto con diputados y senadores perredistas se inclinaban por la no privatización y el SUTERM junto con diputados, y funcionarios públicos se inclinaban hacia la apertura de la industria. Hay que resaltar que todo el discurso que apoyaba la privatización de la industria eléctrica apoyaba la apertura pero sin afectar a la CFE, pero no se hacía mención de la misma disposición para LyF, pareciera que la defensa del SME hacia el sector eléctrico estaba más a la protección de la propia empresa que daba fuentes de empleo, pero envuelta en un discurso en defensa de los recursos de la nación.

En el 2004, ante el proyecto del gobierno federal para reformar los esquemas de jubilaciones de organismos públicos, en particular de Petróleos Mexicanos (Pemex), Luz y Fuerza del Centro (LyF) y Comisión Federal de Electricidad (CFE), los dirigentes sindicales en estos dos últimos organismos, Rosendo Flores Flores y Leonardo Rodríguez Alcaine, respectivamente, emitieron su postura ante un cambio de esa naturaleza que llevaría a la integración de un sistema nacional de pensiones sin precedente en el país, pero sobre todo a la eventual reforma a los contratos colectivos de trabajo. El secretario del SME declaraba que no se iba a modificar la cláusula 64 del CCT, que hacía referencia a la jubilación, expresaba que el gobierno sólo quería beneficiar a los industriales y dejar a los trabajadores sin ese derecho sindical. Por su parte el secretario del SUTERM, anunciaba que la propuesta de reforma era viable, con la finalidad de que las próximas generaciones de trabajadores tuvieran con que costear las jubilaciones y pensiones.

En este mismo año se cumplían 90 años de vida del SME, ante un recuento histórico, Rosendo Flores, auguraba un escenario incierto para los trabajadores, por las políticas neoliberales que los gobiernos, desde Miguel de la Madrid hasta Fox, habían llevado a cabo. A noventa años de su historia el SME seguía en pie de lucha y ante el nuevo contexto se oponía a la iniciativa de privatización y reformas laborales. Rosendo Flores sintetizaba la historia del SME de la siguiente manera:

“los primeros 90 años del SME son la expresión de un proceso democrático, de un camino largo y difícil por mantener la independencia sindical y política de esta organización. En 1948 nos afiliaron al PRI y en 1952 el sindicato se sublevó y modificó sus estatutos; en 1983 la organización sufrió una importante reducción de su plantilla; en 1985 el gobierno le robó al SME 20 mil kilómetros de zona de trabajo, buscando ahogarnos; se ha mantenido una lucha permanente en contra de la privatización, en la defensa de lo que creemos que es la patria y aquí está el SME, más vivo que nunca” (Periódico La Jornada, 14 de diciembre de 2004)

El 15 de marzo de 2005 el SME vuelve a amenazar con emplazar a huelga si es que la empresa no rectifica y aumenta su ofrecimiento de incremento de 3.5 por ciento. Según Rosendo Flores los trabajadores ya tenían listo un *operativo* para cerrar todas las instalaciones a la hora marcada, dejando los interruptores operando en automático, y aunque no los bajarían para quitar el servicio, se retirarían de los centros de trabajo sin hacerse responsables de si fallan los sistemas de generación eléctrica o el abastecimiento. A partir de las 12 horas del día 17 de marzo, si no hay arreglo, los 38 mil electricistas pararían. Después de amenazas se reanudan las pláticas y el SME acepta en la madrugada del 17 llegar a un acuerdo de incremento salarial de 4 por ciento y 2.5 por ciento en prestaciones -vales de despensa-. De esta forma se evitó la huelga anunciada.

Ya muy entrada la noche del martes, el secretario del Trabajo, Carlos Abascal Carranza, llamó a las dos partes al diálogo, luego de que el SME había anunciado el rompimiento de pláticas con la empresa por considerar sumamente bajo el ofrecimiento de 3.5 por ciento de aumento salarial que habían hecho los directivos de la paraestatal. Mientras los trabajadores ya estaban preparando la colocación de las banderas rojinegras y afinaban los detalles para cerrar los centros de trabajo, incluidas las plantas generadoras, en Luz y Fuerza del Centro, el grupo administrativo encargado de la negociación revisaba los números. Corrió la versión de que había otros directivos que convocaban al personal de confianza para planear una posible requisa (Periódico La Jornada, 17 de marzo de 2005).

En junio de este mismo año el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) comenzó el proceso de votación para elegir secretario general y demás miembros del comité ejecutivo nacional, para el periodo 2005-2007. Se registraron dos planillas. Una llamada Unidad y Democracia Sindical, encabezada por Martín Esparza, quien se había desempeñado como secretario del Interior y del Exterior de este sindicato, y Unión Democrática Electricista, liderada por Ramón Mera Villarruel.

El SME tenía establecido la realización de elecciones mediante la votación directa y estimó que participarían en el proceso más de 30 mil trabajadores activos y 10 mil jubilados.

Con nuevo secretario general para el periodo 2005-2007, Martín Esparza siguió con el discurso y la oposición de la privatización de la industria eléctrica. En 21 de agosto el SME se unió a los más de quince mil trabajadores del movimiento obrero organizado que realizaron un plantón en el Monumento a la Revolución de la ciudad de México para exigir al Congreso de la Unión y al gobierno panista derogar la Ley de Impuestos sobre la Renta (ISR) que gravaría las prestaciones sociales, poner freno a la pobreza, al desempleo y a las agresiones a los sindicatos. En este evento se reunieron trabajadores de la CROC (Confederación Revolucionaria Obrero y Campesina, el CT (Congreso del Trabajo), la CTM (Confederación de Trabajadores de México) y la UNT (Unión Nacional de Trabajadores). La relación que se daba entre sindicatos y confederaciones, para el SME representaba presencia hacia el exterior del sindicato y apoyo en su lucha por la no privatización de la industria eléctrica.

Por otro lado, el gobierno seguía insistiendo en que las jubilaciones eran costosas para el gobierno, de hecho en un estudio realizado por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público establecía que el pago de las jubilaciones representaba 28 por ciento del gasto programable de LyF y se refería a que esta erogación seguía creciendo continuamente (Periódico La Jornada, 10 de noviembre de 2005).

En julio de 2006 hubo votaciones en el SME para renovar medio Comité Central, en este periodo no se incluía al secretario general. Al concluir el conteo de votos del proceso de renovación de medio comité central del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Fernando Amezcua, secretario del exterior de dicho gremio, informó que la planilla de Unidad y Democracia Sindical, encabezada por Humberto Montes de Oca Luna, "se llevó los 13 puestos" en disputa, es decir, "ganó por *planillazo* al obtener más de 27 mil votos contra 15 mil 500" (Periódico La Jornada, 5 de julio de 2006). La planilla ganadora era afín a Martín Esparza, secretario general para el periodo 2005-2007. En este proceso de elecciones la planilla opositora, Unidad Democrática Electricista, denunció que en el SME había poca democracia y que se habían utilizado los recursos sindicales para promover a los aspirantes afines a la dirigencia nacional, así como en el gremio se practicaba intimidación. El titular de la planilla ganadora, Fernando Amescua descalificaba las aseveraciones y agregaba que hacer declaraciones estaba penado por procedimiento estatutario, que si tenían quejas se deberían de manifestar ante un órgano interno del sindicato. Era el inicio de una lucha de dos grupos por el poder dentro del sindicato.

En el año 2006 el cambio de presidente de la república estaba en la mira, con disputas entre el candidato por la izquierda (por el PRD) Andrés Manuel López Obrador y el candidato de la derecha (por el PAN) Felipe Calderón, éste último logró llegar a la presidencia. El SME se pronuncia para este sexenio como combatiente por las luchas sindicales y sociales y dijo que pugnará en el sexenio de Felipe Calderón por la reducción de las tarifas eléctricas domésticas, la reorientación de los subsidios a las empresas y porque sea el Congreso y no el Ejecutivo quien determine los costos de la electricidad. A los 92 años del sindicato el líder sindical advertía que para su lucha, no escatimaría en realizar movilizaciones. Al igual que los líderes anteriores recurría a la historia del sindicato y decía: “Tras subrayar que desde el 14 de diciembre de 1914 los electricistas han sido pieza fundamental en la historia de México y en su desarrollo social, el SME se ha opuesto, primero a los tecnócratas de los años 90 y ahora a los gobiernos panistas al empeño de "entregar los recursos estratégicos de energía, la privatización de la energía y apertura de los mercados". Acusaba también de que en la inversión extranjera para el sector eléctrico, ya había propuestas a transnacionales para que generaran energía eléctrica en el país, ello pese a que el gremio, decía Esparza, había demostrado que los permisos otorgados por la Comisión Reguladora de Energía eran claramente anticonstitucionales” (Periódico La Jornada, 15 de diciembre de 2006).

De hecho recién había tomado protesta el presidente de la república, el SME convocó a una marcha el 6 de diciembre para iniciar, dijo el líder del SME, Martín Esparza, una lucha, tras advertir que no permitirán que este gobierno continuara con su política de contención de salarios que había provocado que México fuera el país con las peores percepciones obreras de América Latina, así como tampoco que se impongan las reformas a la Ley Federal del Trabajo y la energética, porque las huelgas no se harán esperar y advirtió: "Si esta ciudad se queda sin luz, no va a ser responsabilidad de nosotros, sino de Calderón". Además de anunciar que el gobierno calderonista no iba a tratar bien a los trabajadores. También denunciaba que el gobierno ya estaba abriendo las puertas a las empresas del sector energético internacional, como Enron, Mitsubishi y General Electric y al mismo tiempo recorte a sectores sociales y estrangulamiento financiero a paraestatales estratégicas como Luz y Fuerza del Centro, la cual en la propuesta de presupuesto tenía cero incremento. Se evidenciaban de nuevo que el SME exigía presupuesto para la empresa, demandando que la situación financiera de Luz y Fuerza era cada vez más frágil.

En el año 2007 hay elecciones para elegir al secretario general del SME. La pugna entre los grupos que apoyaron a los candidatos a dirigir el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), Martín Esparza Flores, líder en ese momento, y a Ramón Mera el contrincante, era cada vez mayor. Según cálculos de seguidores del primero la votación en su favor había sido "contundente", pues estaría en

una proporción de poco más de "cuatro a uno, según las estimaciones más conservadoras, y de siete a uno, de acuerdo con las más optimistas". Los que se pronunciaron por el segundo, aunque no ofrecieron cifras, refirieron que fueron muchos los trabajadores que por temor a represalias "fingían estar con Esparza, pero una vez en la mampara se inclinaban por Mera" (Periódico La Jornada, 23 de junio de 2007). Otra vez se enfrentaban dos planillas por el poder en el SME. Ante esta pugna se decía que se había practicado terror sindical, a través de amenazar a los que votaban por Mera Villaruel. Por su parte, los seguidores de Mera Villaruel se quejaron del férreo "control" que el dirigente tuvo sobre las elecciones, y auguraron que ocurrirían eventuales conatos de violencia y según fuentes del periódico La Jornada, un policía auxiliar asignado al lugar narró que en más de una ocasión los que manifestaban haber votado por el oponente de Esparza habían salido golpeados (Periódico La Jornada, 2 de julio de 2007).

En el año de 2007 las manifestaciones en contra del modelo neoliberal, de las propuestas a la Ley Federal del Trabajo para flexibilizar los empleos eran discursos que el secretario general del SME, Martín Esparza, pronunciaba ante organizaciones sindicales y sociales, en una reunión de más de 600 organizaciones sociales, campesinas, indígenas y populares de todo el país se reunían en el auditorio del SME para crear un pacto nacional por la restitución de la legalidad constitucional y la soberanía popular, estas organizaciones proponían crear una unión para frenar "el neoliberalismo y sus políticas contrarias a los intereses de los trabajadores, el SME parecía ser el anfitrión de la reunión y de la protesta. También mencionaba que las reformas laborales solo pretendían avalar la contratación flexible por *outsourcing* o por honorarios, figuras que no existen en la ley, al tiempo que en los hechos la seguridad social se vulnera; en suma, la mayor parte de la LFT es letra muerta", decía Martín Esparza (Periódico La Jornada, 29 de noviembre y 21 de diciembre de 2007).

En ese mismo año, el sindicato junto con la secretaria de energía Georgina Kessel, acuerdan analizar el presupuesto para Luz y fuerza del Centro, el líder del gremio electricista advertía que la paraestatal operaba en "estado de emergencia" y podía ocurrir un colapso. Martín Esparza declaraba que la secretaría mostraba poco interés para que se le otorgara más presupuesto a la empresa, puesto que no se presentaba en las reuniones propuestas para analizar el caso. Demandaba que era necesario aumentar el ingreso para el organismo porque en los últimos 10 años se le había disminuido la inversión lo que podría ocasionar problemas de operatividad en la zona en la que operaba Luz y Fuerza del Centro (Distrito Federal, estado de México, Hidalgo, parte de Puebla y Tlaxcala). El líder del SME también apuntaba que la empresa también podía ofrecer, además del servicio público de electricidad, otros como el de la Internet a través de la fibra óptica, con la finalidad de atraer recursos (Periódico La Jornada, 24 de octubre de 2007).

El año de 2007 fue de gran actividad sindical hacia dentro y hacia fuera del SME. Fueron los anfitriones para la creación del Pacto Nacional por la Restitución de la Legalidad Constitucional y la Soberanía Popular. En este año negociaron un incremento salarial por arriba del tope salarial propuesto por el gobierno federal, se propone un paro nacional con obreros, campesinos, y civiles, se realizan demandas para que se le incrementara presupuesto a la paraestatal y las votaciones del secretario general del SME.

Para el año de 2008 se incrementan las quejas de cobros indebidos en la paraestatal Luz y Fuerza del Centro, al mismo tiempo que el SME denunció que se habían otorgado permisos a grandes empresas privadas y transnacionales para que generaran su propia energía eléctrica y decía el líder Martín Esparza “Estamos ante la creación de un sistema eléctrico privado o construido en forma paralela a la industria eléctrica nacional”, agregaba que las plantas operaban para autoabastecer a amplios sectores de clientes que le quitan a la Comisión Federal de Electricidad (CFE) y a Luz y Fuerza del Centro. El líder criticaba al gobierno federal diciendo que estas empresas incorporaban prácticas ajenas a la legislación laboral y legalizaba otras que son inconstitucionales, las cuales llevaban a la precarización del trabajo y daban mayor poder a empresas y corporaciones, lo que desequilibraba aún más la balanza en favor de los patrones, decía que el gobierno proponía flexibilizar como sinónimo de modernizar, cuando en realidad lo que se estaba haciendo era dar un paso atrás en los derechos de los trabajadores.

2008 también fue el año de la crisis económica mundial, el SME hacía referencia a que el poder adquisitivo de los trabajadores se veía disminuido y demandaba a que se hiciera una revisión de fondo del programa económico del gobierno (Periódico La Jornada, 5 de agosto de 2008).

3.6 El cierre de LyF y el SME

Para el siguiente año se aproximaban las elecciones para secretario general del sindicato. Se avecinaba una lucha por el poder de dos grupos sindicales. El secretario en ese momento, Martín Esparza, se volvía a postular para el tercer periodo en la secretaría general y su oponente Alejandro Muñoz conformó la segunda planilla. En medio de una campaña de desprestigio entre los dos oponentes resulta vencedor Martín Esparza. El opositor, Alejandro Muñoz demanda que no hubo elecciones limpias y acude a la Secretaría del Trabajo a denunciar ilícitos en la votación por lo que el organismo encargado de asuntos sindicales le niega la toma de nota a Martín Esparza, candidato ganador. Al interior del SME se gesta una lucha de declaraciones entre los simpatizantes de ambos grupos por la legitimidad de las elecciones. Este conflicto interno permitió al gobierno involucrarse

en la vida política del SME, y sobre todo del secretario del Trabajo, Javier Lozano. Lo que concluye en el decreto del 11 de octubre donde se anuncia la extinción de la Paraestatal Luz y Fuerza del Centro, y con ello el despido de más de 45 mil trabajadores y el debilitamiento del SME.

A manera de conclusión

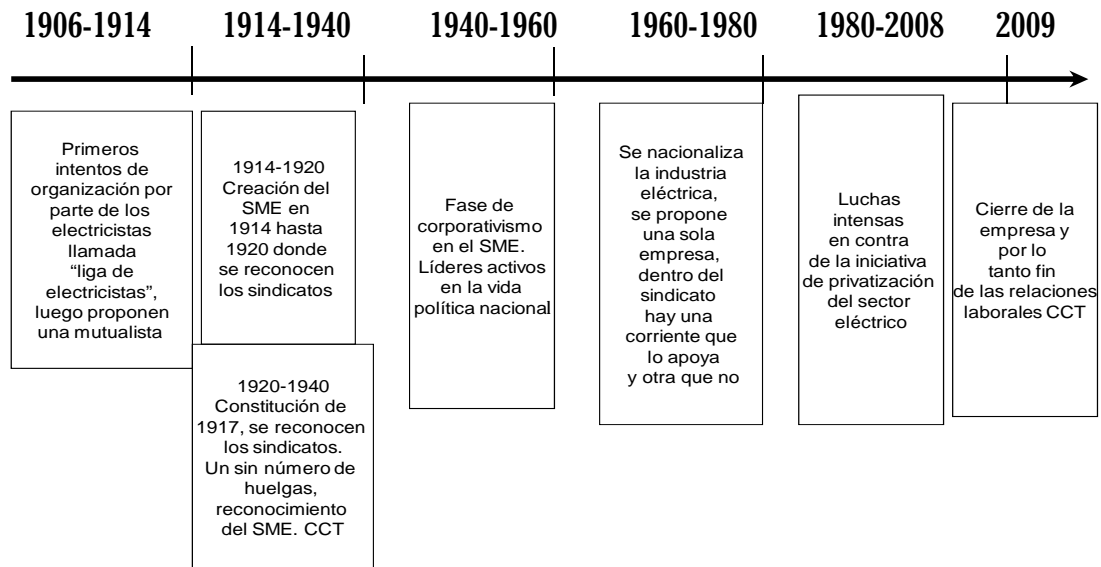
El SME surgió como un sindicato de empresa privada en un contexto de inestabilidad política en el país. La unión de otros trabajadores como los telefonistas, ayudó para que la organización, en menos de un año de consolidada, emplazará a huelgas, lo que conllevó a que la catalogaran como una organización madura.

El tipo de industria en la que estaba inmiscuido el SME hizo que sus trabajadores fueran empleados de una de las industrias estratégicas para el desarrollo industrial y económico.

Su consolidación, como organización sindical y el apoyo que tuvieron para la conformación de su CCT, fue impulsado por distintos gobiernos y contextos en el país. Primero, para que el SME hubiera emplazado a huelga, el gobierno carrancista, a quien le convenía tener de su lado a los trabajadores, apoyó la huelga y cedió la administración de una de las empresas al SME. Por otro lado, el gobierno cardenista, quien fomentaba el apoyo por una clase trabajadora que tuviera beneficios económicos, en esta época, ayudó a que el SME consiguiera uno de los CCT más avanzados para su época. Elemento que fue de gran fortaleza para el sindicato, porque de ello surgió el control del monopolio del mercado de trabajo en la empresa. Además de que este contrato permaneció sin grandes cambios estructurales, al contrario se le fueron adhiriendo cláusulas pero lo sustancial como la organización del trabajo permaneció bajo un modelo fordista hasta el cierre de la empresa que fue en el año 2009.

En el SME se pueden observar distintos tipos de líderes. Primeros aquellos combatientes que lucharon por la creación de un sindicato. Los líderes que fomentaron la creación de un CCT que tenía una visión de trabajador de ingenieros. Los líderes charros que se acercaron al gobierno para obtener beneficios personales. Los líderes quienes apoyaron la nacionalización de la industria eléctrica. Los líderes que no apoyaron la unión de una sola empresa eléctrica y por lo tanto de un solo sindicato. En este contexto, en la década de 1970) se ubica el primer líder de la región de Santa Cruz Tezontepec. Por último los líderes que se promulgaron en contra de las iniciativas de privatización. En esta última tipología situamos a los otros dos líderes de las comunidades de estudio, uno en la década de 1990, oriundo de Santa Cruz Tezontepec y el otro en la década del 2000, oriundo de Santo Tomás Apipilhuasco.

Esquema No. 2 Historia del Sindicato Mexicano de Electricistas



Fuente: Elaboración propia, 2010

Capítulo 4. Etnografía de Santa Cruz Tezontepec, Ocuilan, Estado de México

Introducción

La idea central de este capítulo es entender el tipo de relaciones sociales prevalecientes en las comunidades y la influencia directa que se tiene en la organización política del sindicato, lo anterior es mostrado a través de periodizar a la comunidad en relación con la llegada de la empresa y los primeros contactos con el SME, y de entender cómo se fueron tejiendo redes entre distintos actores, tanto de la zona como externos a ésta. Aunado a lo anterior, la vida laboral en la empresa era atravesada por la presencia relevante de líderes sindicales del pueblo o de la región y hay una conexión entre comunidad y empresa vía líderes. Con trayectorias laborales se mostrara la vida laboral y sindical de dos líderes y de algunos trabajadores en las distintas etapas en las que ha transcurrido la historia de electricistas en la zona.

La primera parte del capítulo describe el contexto regional de Ocuilan, el segundo apartado corresponde a la década de los veinte cuando en la región se construyen pequeñas hidroeléctricas; tercero, la década de los cuarenta cuando ocurre la entrada de habitantes de la región y sobre todo la descripción del ingreso de un poblador de la zona que después formó parte de la clase dirigente del SME; la cuarta parte corresponde a la década de los sesenta y setenta, cuando se da la entrada de los primeros pobladores de Santa Cruz Tezontepec a LyF, aquí se incluye la vida laboral y sindical del líder del pueblo, se incluyen las historias de vida de los primeros electricistas del pueblo. El apartado siguiente tiene relación con la década de los noventa y el dos mil, décadas relevantes para la comunidad porque son los años de mayor incorporación de habitantes a la empresa eléctrica, lo cual es ejemplificado con algunas historias de vida de algunos trabajadores que entraron en esta época, la década del dos mil corresponde al auge y declinación de los electricistas de la comunidad de Tezontepec.

Uno de los estados que tenía un número considerable de trabajadores en LyF, después del Distrito Federal, era el estado de México. De la zona de influencia de la empresa para la prestación del servicio público estaba el Distrito Federal, 81 municipios del estado de México, 45 municipios del estado de Hidalgo, 4 municipios del estado de Morelos y 3 municipios del estado de Puebla. De ello se desprendían 12 divisiones del SME: Alameda, Cuernavaca, Distrito Federal, El Oro, Juandó, Lechería, Necaxa, Pachuca, San Ildefonso, Temascaltepec, Tepuxtepec, y Toluca (Melgoza, 2001) De éstas últimas, hay cinco subdivisiones que pertenecen al estado de México, además de que

distintos municipios y pueblos albergaban trabajadores, por ejemplo el municipio de Tenancingo, Tenango, Ocuilan, Temascaltepec, El Oro, Toluca, entre otros de menor relevancia.

4.1 El contexto regional en el que se ubica Santa Cruz Tezontepec

Para Ángel Palerm (1980: 172, citado en Ortega, 2007), no es posible estudiar una comunidad campesina como una totalidad cerrada, ignorando la historia, estructura y cultura de la sociedad nacional de la que forma parte. De ahí su interés en conocer las estrategias que las familias campesinas despliegan en sus unidades domésticas de producción, para adaptarse de manera creativa a las demandas del mercado. La relación entre el mercado contemporáneo y el campesinado es paradójica. A la vez que tiende a despojarlos de la tierra para proletarizarlos; los necesita como consumidores y como reserva de mano de obra barata, que subsiste y se reproduce por su propio esfuerzo.

El estado de México es un territorio que ha estado vinculado a la principal ciudad del país, la ciudad de México, ello le ha permitido generar una dinámica económica y de población muy acelerada en términos de cambios de modificación de su población y de sus actividades económicas. Pero los cambios no son generalizados en todo el estado, depende, dice Szasz (1993), de la urbanización, de actividades agrícolas y no agrícolas, condición de vivienda con drenaje, agua y electricidad, ingresos y escolaridad. Con estos indicadores, la misma autora, clasifica a los municipios del estado de México en cuatro grupos: 1) desarrollo alto, aquellos municipios que rodean al Distrito Federal (D.F) y que son llamados conurbados, como Tlalnepantla, Ecatepec, etc., 2) de desarrollo medio, los municipios que rodean a los municipios conurbados al D. F. como Chiconcuac, Cuautitlán, Atenco, Metepec, Chapultepec, Zumpango, Ozumba, etc., 3) de desarrollo medio-bajo, son los municipios que rodean a la ciudad de Toluca como Santiago Tianguistenco, Tenancingo, Tenango del Valle, Villa Guerrero, Tepetlaoxtoc, etc. y 4) municipios de desarrollo bajo, que son el resto de los municipios en el estado, entre ellos Aculco, Almoloya de Juárez, Malinalco, Ocuilan, entre otros. De esta clasificación quiero resaltar los dos últimos grupos, los municipios de desarrollo medio y de desarrollo bajo porque, en el tercer grupo se encuentran municipios como Tenango, Tenancingo y Santiago Tianguistenco que son municipios atractores de actividad económica y el cuarto grupo incluye al municipio de estudio.

Los municipios del grupo tres prácticamente rodean a la ciudad de Toluca y bordean el corredor de municipios de nivel medio que va desde Toluca hasta el Distrito Federal, ocupan áreas secas del extremo norte y noreste del Valle de México y zonas montañosas del sureste del estado. De 1970 a 1980 la actividad económica de su población era agrícola y ganadera. Aunque en algunos municipios como Santiago Tianguistenco fueron transformado sus actividades económicas hacia las

terciarias debido a la llegada de algunas industrias. Esta zona, que abarca a municipios de Tenancingo, Tenango y Santiago Tianguistenco, es relevante para la comunidad de estudio porque son centros atractores de primera mano para consumo y centro de abasto de la región.

El cuarto grupo corresponde a los municipios de menor desarrollo, en estos municipios se concentró básicamente la agricultura y, por lo regular son zonas expulsoras de población, aunque las anteriores también presentan esta característica. Según Szasz (1993) los municipios que mostraron el escaso nivel de desarrollo se ubican en el suroeste del estado de México y en importantes zonas del oeste, excepto las partes atravesadas por vías de comunicación importante. Entre los municipios con estas características ubicamos a Ocuilan, municipio al que pertenece Santa Cruz Tezontepec.

Uno de los aspectos que analiza la autora es la migración, ella observa que entre la población migrante y ante la pérdida del poder adquisitivo y de las oportunidades de empleo, los inmigrantes urbanos vinculados con unidades campesinas tiendan a mantener y fortalecer sus lazos en su lugar de origen. Por lo que resulta importante retener un pedazo de tierra, que puede ser una alternativa de subsistencia en tiempos de inestabilidad económica, aunque creo que no sólo es por la vinculación con fines económicos, sino también con fines culturales y de arraigo hacia la comunidad, por ejemplo la participación en las fiestas del pueblo. De este cuarto grupo quiero resaltar el municipio de Ocuilan.

4.1.1 El municipio de Ocuilan

El municipio de Ocuilan se localiza en la parte sureste del Estado de México, los límites del municipio son: al este con el estado de Morelos; al oeste con los municipios de Joquicingo, San Mateo Texcalyacac y Malinalco; al norte con los municipios de Xalatlaco y Santiago Tianguistenco y al sur con el estado de Morelos, las comunidades que sirven de límites con este estado son: Tlatempa, Ahuatenco, Ajuchitlán y La Lagunita; su distancia aproximada a la capital del estado es de 60 kilómetros y a 95 de la capital de República Mexicana. La cabecera municipal es Ocuilan de Arteaga.

La configuración del terreno del municipio es variado, se observan montañas de considerable altura, terrenos inclinados donde se practica la agricultura y pequeños valles propiciados por los ríos que atraviesan el municipio, también se encuentran pronunciadas barrancas donde fluyen las aguas de

los ríos con dirección de norte a sur (Monografía municipal, 1999). Ocuilan tiene 39 comunidades.²⁰

La historia de Ocuilan abarca desde la época prehispánica cuando el imperio Tenochca lo adhirió como parte de sus tributos. Para la época colonial como parte de la evangelización, en lo que hoy es la cabecera municipal, se construyó un templo y un convento. De la época independiente se sabe poco, el municipio se formó en 1870 y perteneció al distrito de Tenancingo. Para inicios del siglo XX y con la revolución en puerta, Ocuilan, por la cercanía con el estado de Morelos, tuvo actividades relacionadas con los zapatistas. Dice Gutiérrez (2006) que el municipio en 1910 contaba con tres pueblos (San Juan Atzingo, Chalmita y San Sebastian Ocuilan); tres barrios (Santa Mónica, Santa María y Santa Ana), un rancho denominado La Esperanza, así como ocho rancherías (Ajuchitlán, Tlaxipehualco, Mexicapa, La Cañada, Santa Martha, El Totoc, La Ciénega y Santa Lucía). De acuerdo con esta información, Tezontepec no aparece como ranchería, aunque sus pobladores dicen “que ya tiene muchos años de existir” debido a que lo vinculan con la información que dan sus abuelos, y sobre todo con la construcción de la iglesia, que, según información de los lugareños tiene más de 100 años, es decir que la construcción inició, aproximadamente, alrededor de 1907. Siguiendo con la historia de Ocuilan, en la época de la revolución, el mismo autor menciona que, según datos consultados, a Ocuilan lo consideraban para este momento como un municipio que se encontraba en anarquía. No sólo llegaron los zapatistas, hay datos que también llegaron los carrancistas. Después de la revolución se solicitó la repartición de tierras y Ocuilan no fue la excepción. Para esta repartición de tierras se tuvo que afectar a distintas haciendas de la región como la de Jalmolongan (en el municipio de Malinalco), en Tenería (estado de Morelos) y la de Tepolula; cabe resaltar que en el pueblo de Tezontepec sólo accedieron a tierras comunales y no ejidales.

A inicios del siglo XX existieron los primeros intentos de industrializar el país, un elemento importante fue la energía eléctrica, para esta época, las distintas empresas privadas solicitaban tierras donde se ubicaban caídas de agua para construir hidroeléctricas y producir electricidad que era llevada a la ciudad de México. Para la región fue muy notorio este acontecimiento debido a que se expropiaron varias hectáreas para ampliar las obras de la Compañía de Luz y Fuerza de Toluca.

²⁰ Ahautenco, El Ahuehuete, Ajuchitlán, Amola, La Cañada, Chalmita, La Ciénega, Cinco Caminos, Coteltepec, Dr. Gustavo Baz, La Esperanza, La Lagunita, Los Manantiales, Mexicapa, Ocuilan de Arteaga (cabecera municipal), La Pastoría, El Picacho, Plaza Nueva, El Canal, Pueblo Nuevo, El Puente, La Reforma Agraria, San Isidro Ocuilan, San Juan Atzingo, San Sebastián, Santa Ana, Puente Ancho, Santa Lucía, Santa María, Santa Martha, Lagunas de Zempoala, Santa Mónica, Tepetzingo, Tezontepec (lugar de estudio de esta investigación), Tlatempa, Tlecuilco, El Totoc y Las Trojes.

El agua no sólo era solicitada por los pueblos, sino también por las haciendas que quedaban y por las compañías productoras de energía eléctrica que había en esta región. Para 1938 la petición del agua por parte de los pueblos fue superada por la de la hacienda de Jalmolongan y por los intereses industriales de la época, es decir se había apostado a la industrialización y dejado de lado la producción agrícola (Montes de Oca, 2006). De hecho, actualmente, todavía existen problemas en torno al agua, por ejemplo en Tezontepec se construyó un pozo para esta última comunidad y la del Picacho, pero hay otras comunidades que están luchando porque se les dote de agua de este mismo pozo, así que la dotación de agua a través de éste está interrumpida.

Ocuilan es un municipio de paso para la llegada a Malinalco y al santuario de Chalma. La vinculación con el municipio de Malinalco es muy dinámica. Antiguamente era el único camino para llegar a este destino, ello conllevó a que las comunidades del este de Ocuilan tuvieran mayor actividad comercial y de medios de transporte, por ejemplo Santa Martha, Santa Mónica y la cabecera municipal. A mediados de la década de los noventa se habilita la carretera Toluca-Joquicingo-Malinalco, lo que permitió que algunas comunidades se vieran beneficiadas por esta vía de comunicación, es el caso del pueblo de Tezontepec, lugar de estudio para esta investigación.

4.2 La zona de estudio

A partir de este apartado comenzaré a describir la zona de estudio en relación con los electricistas que existen en la región. Los electricistas de Santa Cruz Tezontepec no se pueden entender sin la descripción de otras comunidades cercanas a ésta. A continuación se harán recorridos cronológicos enfatizando en los pueblos que toman relevancia para Santa Cruz Tezontepec y su relación con el SME. Según Bertrand (1999) el dinamismo social que existe a través de los cambios que afectan a un grupo social en función de los distintos contextos en los que se encuentran involucrados sus miembros lleva a entender las distintas situaciones por las que pasan los individuos.

4.2.1. Construcción de pequeñas hidroeléctricas en la zona, 1920

La historia de la empresa alcanzó a la zona de estudio. Cuando la empresa Mexican Light se reconoce como tal en 1905, ésta empieza a extenderse en la zona central del país, así que la incorporación de trabajadores fuera del Distrito Federal no puede entenderse sin la expansión de la misma, hecho que permitió la entrada de personas de distintos municipios y localidades del estado de México y otros estados. De hecho, en la larga historia de esta empresa, éste fue el único momento cuando se encarga de la contratación directa de sus trabajadores, asunto que posteriormente estuvo en manos del SME y que fue un elemento que le dio gran fuerza a este sindicato.

La inversión de capital en la industria estaba mayormente en pequeñas plantas fuera de los principales centros de actividad económica. Según De la Garza (1994) a finales del siglo XIX y principios del XX la industria eléctrica estaba conformada de pequeñas plantas hidroeléctricas distribuidas entre la capital del país y algunas zonas rurales cercanas a la capital. Por su parte Díaz-Bautista (2005) comenta que en México, en la primera década del siglo XX, básicamente durante el porfiriato, funcionaban en el territorio nacional 177 plantas y empresas eléctricas privadas que otorgaban servicio público a las ciudades de México, Campeche, Guadalajara, Mazatlán, Orizaba, Parral, Tampico, Tehuantepec y Toluca. Hacia 1915 la industria eléctrica había creado una amplia red de transmisión, una telaraña distributiva para la ciudad de México y una excelente capacidad de generación que transformó las condiciones de trabajo de los trabajadores electricistas por la tecnología que utilizaban para su ampliación. Dice De la Garza (1994) que a inicios del siglo XX se generó una clase obrera electricista que estuvo vinculada con la expansión de la infraestructura eléctrica, básicamente la Presa de Necaxa. Esta clase obrera trabajadora se componía de dos tipos, los del ámbito urbano y los que procedían del ámbito rural, este último tipo de trabajador tuvo relación con la empresa eléctrica porque la infraestructura que requería en ese entonces la CMLFM, se colocaba en las localidades de los diferentes estados en los que tenía influencia la empresa.

A pesar de que las comunidades servían de base para generar electricidad a la ciudad de México, el proceso de electrificación no abarcó a las comunidades rurales, la producción de electricidad era llevada a las ciudades, minas y zonas industriales más importantes. Una de las zonas que sirvió de apoyo para la generación de energía eléctrica fue la zona sur-este del estado de México, comunidades como San Pedro Zictepec, San Simonito (donde existían pequeñas plantas hidroeléctricas) en los municipios de Tenango y Tenancingo, respectivamente, inician la incorporación de trabajadores vía la construcción de pequeñas plantas aprovechando las caídas fluviales de la zona. Básicamente estas comunidades, para la época mencionada, eran totalmente agrícolas. Así la zona empieza un proceso de proletarización y los campesinos se insertan en una empresa moderna en puestos como peones.

Cuando empezó la construcción de este tipo de infraestructura, la empresa tuvo la necesidad de incorporar a pobladores de la región, principalmente como peones o cuidadores de las plantas. Las características que tenían estos trabajadores eran sobre todo jóvenes y físicamente “fuertes” para realizar trabajos pesados. Según algunas entrevistas de habitantes de la zona, si la construcción concluía y ya no había trabajo, los trabajadores se trasladaban a la ciudad de México y, a través del sindicato, los enviaban a distintos lugares donde hubiera construcción de otras hidroeléctricas, así se fue extendiendo la red de trabajadores rurales en la empresa. Hay que recordar que dentro de los

estatutos del sindicato se mencionaba que un trabajador formaba parte del sindicato cuando se incorporaba a la empresa a laborar, es decir automáticamente pertenecía al SME. Además de esta vía de incorporación hubo otra para que campesinos trabajaran en la CMLFM, la presencia de líderes en la región.

En el municipio de Ocuilan no existieron plantas hidroeléctricas pero había algunas cercanas a éste.²¹ Al extenderse la empresa, la infraestructura, que consistía en torres de transmisión de electricidad, tuvo que pasar por las diferentes comunidades de la región, una de ellas fue el pueblo de Santa Martha, Ocuilan. La historia de este periodo tiene relación con el relato y la historia de un habitante de la comunidad, Esteban Bravo.

La CMLFM, a través de la expansión de su infraestructura, inició el traslado de trabajadores urbanos a las distintas zonas donde había hidroeléctricas, éstos en muchas ocasiones eran originarios del Distrito Federal. Para la concentración de los mismos se construyeron lugares llamados “campamentos”, que eran espacios de trabajo para recibir materiales que necesitaban en la construcción de las hidroeléctricas o coordinar trabajos desde ese punto, además de que fungían también como vivienda de algunos trabajadores. Así inicia la historia de electricistas en el municipio.

Narra el señor Bravo que en 1920 llegó un grupo de trabajadores con la finalidad de realizar un tendido para una línea de transmisión en la subestación La Alameda, ubicada entre el estado de México y el estado de Morelos. Esta línea pasaba por el río Chalma, porque en éste se concentraba el agua en una pequeña presa, de ahí salía un túnel que atravesaba un cerro y llegaba a una tubería que, con determinada inclinación, movía las turbinas hidráulicas para producir energía eléctrica. La producción de esta hidroeléctrica abastecía a Atizapán, San Ángel y Álvaro Obregón, en la ciudad de México. Aunque la zona proveía de energía eléctrica, en las comunidades no la había, dicen los pobladores que a pesar de que existían las plantas de luz en los pueblos, ésta llegó hasta finales de la década de los sesenta. Lo anterior puede entenderse por dos situaciones. La primera fue que cuando la CMLFM era privada sólo abastecía de energía eléctrica a las zonas urbanas, mineras e industriales porque eran las más redituables económicamente en comparación con las rurales. La segunda tiene relación con la nacionalización de la industria eléctrica. Cuando la empresa había pasado a manos del Estado y entre las políticas que hubo fue la de electrificar las zonas no urbanas, de allí que llegara hasta la década del sesenta.

²¹ Como la de San Simonito y San Pedro Zictepec, en el municipio de Tenancingo, estado de México y la planta de La Alameda, en los límites entre el estado de Morelos y el estado de México.

Entre los trabajadores que se trasladaron a la zona en esta época, estaba el papá del señor Bravo. Narra que su padre tuvo una relación con una mujer de la comunidad, de la cual nació él. Su padre, quien era originario del Distrito Federal, trabajó en la CMLFM construyendo las torres que iban a sostener las líneas de alta tensión, el cargo que desempeñaba era de liniero, trabajador que se encargaba de “tender los cables de alta tensión” para llevar la energía eléctrica al D.F. El señor Bravo cree que su papá entró a trabajar a la empresa aproximadamente en el año 1918. El papá llegó a la comunidad de Santa Martha porque se instaló un campamento durante tres años. El señor Bravo alude que en la zona no había sindicato, haciendo referencia a que quienes habían llegado eran trabajadores enviados por la CMLFM y sólo dice que había sindicato en el Distrito Federal. Se puede entender lo anterior por el no reconocimiento que tenía la empresa hacia el sindicato, es decir la historia del SME refiere a que éste fue reconocido hasta marzo de 1926, cuando se establece el primer contrato colectivo de trabajo entre la empresa y el sindicato.

Además de este tipo de trabajador que llega a la zona, se contrataron para esta época a pobladores originarios de los distintos pueblos, para realizar trabajos llamados “limpiar las brechas”, que eran empleos dedicados a la limpia y poda de arbustos y pasto para que no llegaran a las líneas de alta tensión y torres. Pero estos trabajadores, campesinos principalmente, no eran permanentes, es decir sólo cuando se requería de la limpieza se contrataban, que era cada año o cada dos años y eran de tres a cinco personas.

El señor Bravo nace en 1922 y permanece en la comunidad de Santa Martha hasta los 22 años de edad. En estos años se dedica a la agricultura, además de estudiar en la normal rural de Tenería, en el municipio de Tenancingo, pero interrumpe los estudios porque realiza el servicio militar, pero también decide no concluirlos porque dice él que tenía una hermana profesora normalista y el sueldo percibido era poco. En la época de los años veinte, el pueblo de Santa Martha albergaba a campesinos que se dedicaban a la agricultura del maíz, principalmente, y a la tala de árboles. Hubo un tiempo, aproximadamente en la década de los veinte, que se colocó un aserradero y los campesinos iban a talar los árboles al monte. Al no haber otro tipo de trabajo en la región, que no fuera laborando la tierra, el señor Bravo decidió ir al Distrito Federal a visitar a su padre para que lo incorporara a trabajar en la CMLFM. Para llegar al Distrito Federal, los habitantes de Santa Martha tenían que trasladarse al municipio de Santiago Tianguistenco porque era el lugar con mayor conectividad por los medios de transporte que existían allí, además que se abastecía en este lugar el día de plaza, que era el día martes.

4.2.2 El señor Bravo en la CMLFM, 1940

En la década de los treinta la zona centro del país ya concentraba a una población mayor en comparación con el resto, de hecho la demanda mayor estaba en esta región. Pese a ello las empresas eléctricas no invertían en infraestructura para cubrir la demanda y más aun no extendían el servicio a otras zonas por lo que el Estado consideró la necesidad de intervención para ampliar el servicio en estos sectores no atendidos. La Compañía Mexicana de Luz y Fuerza Motriz, desde sus inicios (1903 y se consolidó en 1914), generó, distribuyó y comercializó energía eléctrica, poco a poco y debido a que como empresa privada sólo le interesaba obtener ganancias, la Comisión Federal de Electricidad se fue convirtiendo en la empresa del gobierno que apoyó e impulsó la electrificación en zonas fuera del centro del país, básicamente rurales, ello sirvió para que la Compañía de Luz y Fuerza del Centro fuera perdiendo terreno de trabajo en la generación, pero su actividad mayoritaria la tenía en la transmisión, por ello la necesidad de construir subestaciones, las cuales fueron un nicho de mercado para algunos campesinos.

En 1940 inicia una de las fases de incorporación de electricistas en la zona, sobre todo se observan relaciones sociales de tipo familiar, de amistad y de vecindad, mismas que han conformado una red que incluyó a pobladores de la región a una empresa moderna eléctrica y a un sindicato denominado participativo y democrático. Además, las estrategias que despliegan las familias campesinas en sus unidades domésticas de producción para adaptarse al mercado de trabajo son distintas que en la comunidad de origen, porque en la comunidad suelen tener relaciones sociales con integrantes de su mismo contexto, pero fuera de él tiene que ingeniar los mecanismos por los cuales se enganchan al mercado de trabajo. Dice Ortega (2007) que la relación entre el mercado contemporáneo y el campesinado es paradójica. A la vez que tiende a despojarlos de la tierra para proletarizarlos; los necesita como consumidores y como reserva de mano de obra barata que subsiste y se reproduce con su propio esfuerzo.

Para el señor Bravo una red familiar fue el enlace con el trabajo asalariado en la Ciudad de México. Después de salir de Santa Martha en la década de los cuarenta, el señor Bravo visitó a su padre y le dijo que quería trabajar, éste lo mandó con un primo quien tenía el puesto de sobrestante²² y tenía la capacidad para contratar personal debido a que estaban construyendo subestaciones. En agosto de 1946 entró a la empresa después de dos meses de haber pedido el favor a su familiar. Las relaciones familiares de este personaje ayudaron para que se incorporara al trabajo, hecho que hubiera sido difícil en la zona donde había nacido porque ya no había campamentos de electricistas.

²² El sobrestante era la persona encargada de la supervisión de las obras de construcción, por ejemplo hidroeléctricas o subestaciones, por lo regular estaban fuera de las áreas urbanas.

El señor Bravo entra al departamento de construcción, departamento que estaba dividido en tres secciones: 1) la sección civil, encargada de realizar la parte de construcción física, cimientos, bardas, etc., 2) la mecánica y 3) la eléctrica, estas dos últimas secciones eran las encargadas de instalar la subestación para que llegara la electricidad y se distribuyera, es en esta última donde se une. El departamento de construcción era uno de los más numerosos (aproximadamente con diez mil trabajadores para esa época) de la empresa porque en la década de los cincuenta y sesenta la construcción de subestaciones era mayúscula, lo anterior es consecuencia de que la CMLFM disminuye su participación en la generación de energía eléctrica y aumenta en la distribución de la misma, para realizar la distribución se necesitaban subestaciones, y ello obedeció a que el gobierno intensificara la producción de electricidad en el país. El señor Bravo entró como peón, para incorporarse no tuvo que acudir al sindicato. Él lo explica de la manera siguiente: *“antes no había sindicato en los pueblos, sólo en el Distrito Federal, así que si la empresa requería de personal la podía contratar”*. Su primo lo incorpora a trabajar en una subestación que estaban construyendo en Cerro Gordo, estado de México. Bravo fue contratado vía la empresa, pero, dice él, como a la semana o quince días le dieron su credencial de sindicalizado y la cuota sindical era descontada de su salario. Para esta década, aunque el sindicato había ganado uno de los CCT más avanzados de su época, la empresa seguía contratando personal, desde que se fundó la empresa eléctrica y décadas después (cuarenta y cincuenta) fue el momento en que la empresa tuvo el poder de contratación de personal, más tarde el poder recayó en el SME, hecho que hizo que adquiriera gran poder y fue parte de su fortaleza.

Así, para los años en los que había ingresado a trabajar el señor Bravo, había dos formas de contratación: la primera era vía el sindicato, pero sólo en el D.F. y donde había divisiones del SME, principalmente en la ciudad de Toluca, Necaxa, Hidalgo, la segunda era vía la empresa, básicamente en las obras donde se requería de personal y la zona no correspondía a ninguna división sindical. El señor Bravo dice que había que tener *“buenas relaciones con los de la empresa, porque eran los que te contrataban y podían correr del trabajo”*, y con el sindicato había que tener *“buenas relaciones para que te defendieran”*. Adler Lomnitz descubre que en México, la dirección sindical concede los mejores empleos a sus miembros más leales, propiciando la pasividad y despolitización entre los trabajadores. Para gozar de las prestaciones que otorga la ley, el trabajador requiere el apoyo de su superior sindical (Adler Lomnitz 1994: 58). En estos años el sindicato no capacitaba a los trabajadores, así que para adquirir conocimientos relacionados con la electricidad, Bravo tuvo la iniciativa de estudiar para adquirirlos, otra manera de conocer del trabajo fue la experiencia que adquirió entre sus compañeros, debido a que entre ellos se enseñaban los

conocimientos para ir ascendiendo en el escalafón del departamento. Esta era la vía para conocer y ascender en el trabajo.

Dentro de los familiares del señor Bravo que trabajan en la empresa estaban: su padre, dos primos paternos y él. Él cree que su padre ayudó a estos parientes a incorporarse a la empresa, los puestos no eran heredados pero existía, un reglamento, derivado de los estatutos del sindicato, donde se especificaba la preferencia para el ingreso de personal, y era: el mayor favoritismo estaba sobre los hermanos e hijos de trabajadores, segundo, por familiares secundarios como tíos, primos, etc. y por último personas que no tenían vínculos familiares, los extraños le llama el señor Bravo. Si no se heredaban las plazas, esto mostraba a un sindicato que al mismo tiempo que respetaba y conocía las formas tradicionales de intercambio, también las limitaba, es una forma más moderna al negar la posibilidad de herencia de plazas, de tal modo las plazas no se convierten en un patrimonio familiar, pero si existen oportunidades o preferencias por parientes, compadres y vecinos, a cambio de lealtad y votos, la típica relación patrón-cliente. En un caso similar, Ortega (2007) analizó a los telefonistas de Tzapotitlán en la delegación Tláhuac en la ciudad de México y encontró que en la empresa telefónica sucedía algo similar para ingresar a Teléfonos de México. Los vecinos del pueblo debían conseguir una pre-solicitud que entrega el sindicato de telefonistas a través de sus agremiados. De este modo, en ambos caso la capacidad de contratación está dada por los sindicatos, lo que lleva a que los campesinos queden endeudados con quien les hizo “el favor”. Esta manera de contratación impactaba favorablemente al sindicato porque mezclaba una manera informal de contratación que beneficiaba a campesinos y a los líderes.

Bravo, quien ya había sido contratado por la empresa, vivía en la ciudad de México, y seguía teniendo relación con la comunidad de Santa Martha, porque su madre se había quedado en el pueblo, además de tener tierras, así que frecuentaba cada semana o quince días el lugar.

Cuando ingresó a trabajar a la CMLFM, él sólo sabía que existía el sindicato a través de la credencial que le habían dado y del descuento de las cuotas sindicales. Como a los dos meses empieza a frecuentar por las tardes las instalaciones del SME, él narra que dentro de éstas existía un ambiente de recreación para el trabajador y dice: *“en el sindicato había cine, había una sala de cine, una cafetería, tenía billares, y uno podía entrar con su novia, y arriba tenía canchas de básquet y para hacer pesas”*. En la década de los cuarenta y cincuenta el SME inicia su camino hacia el corporativismo, el líder para ese encargo fue Rivera Rojas, una de las propuestas de su campaña había sido la de ampliar el edificio central. Lo anterior, puede tener relación con la infraestructura a la que hace alusión el señor Bravo, espacios de ocio, que también funcionaban como espacios sociales para la interacción entre trabajadores. Y dice Bravo: *“el sindicato era como*

tu casa, el sindicato era un edificio donde tu podías entrar cuantas veces quisieras, si tu pagabas tenías derecho". Además de las actividades deportivas que realizaban, tenían equipos de beisbol, basquetbol y futbol, los trabajadores podían formar parte de algún equipo deportivo, y los hijos también podían hacerlo. Otra función que se derivaba de tener estas instalaciones es que los trabajadores podían acceder a las oficinas de los representantes sindicales. En conjunto era un espacio social donde interactuaban sindicalizados y representantes sindicales.

Como a los cinco años de haber ingresado a trabajar, comenta el señor Bravo, inicia su vida sindical participando en puestos de representación vía el voto. Según algunas entrevistas realizadas, la manera de elegir a un trabajador para que fuese candidato a representante departamental era: en los distintos departamentos se proponían a los candidatos a ser representantes y suplentes, se proponían a aquellos que habían leído y conocían el CCT o a aquellos quienes se defendían de los ingenieros y por lo tanto veían la capacidad de defender a los trabajadores. Se elegían a través del voto que era "libre y secreto", cada trabajador votaba por algún candidato, podía haber más de uno. La misma lógica era para los representantes de los sub-comités centrales y el comité central.

El primer cargo que tuvo Bravo fue de representante suplente del departamento de construcción, después fue representante propietario, él comenta que para ser representante sindical, los trabajadores de los departamentos observaban quién tenía cualidades para representarlos, dentro de esas cualidades resaltan dos: la simpatía que se tenía con los compañeros y la idea que tenían los trabajadores de que la persona a quien habían elegido iba a defender sus derechos laborales.

Cuando el señor Bravo asumió el cargo de representante suplente y representante propietario, las funciones que básicamente realizó eran con el departamento al que representaba. Por ejemplo, siendo suplente repartía circulares a los trabajadores, daba información y en ausencia del representante acudía a reuniones al sindicato y con la empresa. Cuando fue representante propietario las funciones que desempeñó fueron asuntos que involucraban a los trabajadores y a la empresa, permisos para ausentarse, convocar a asambleas departamentales, en este caso al departamento de construcción, defender a los trabajadores ante los jefes de la empresa. Como el departamento en el laboraba era uno de los más números para estos años, éste tenía tres o cuatro representantes y se elegían según el número de votos obtenidos, los tres o cuatro que obtenían mayor votación eran los que representaban al departamento, el trabajador que obtenía el mayor número de votos se le denominaba representante principal. El entrevistado recuerda que las votaciones se daban dentro de las asambleas departamentales alzando la mano cuando el candidato a postular era el favorito, esto fue alrededor de la década de 1940, después se modificó el mecanismo y se hizo por el voto secreto y directo, lo anterior muestra como el sindicato fue

transformando y refinando sus mecanismos de elección. Cuando desempeñó los cargos mencionados, dice Bravo que fue mínimo el apoyo que pudo dar a trabajadores, haciendo referencia a que su participación en incorporar familiares o conocidos a la empresa fue mínima.

El señor Bravo expresa que una de las funciones del sindicato era defender a los “*malos trabajadores*” un “*buen trabajador se defiende sólo*”. Ello se refiere a que la actividad como representante sindical implicaba negociar con la empresa para favorecer a trabajadores con malas actitudes como: ser flojo (no realizar las actividades para las cuales fue contratado), faltista (se refiere a las ausencias en días laborables), llegar tarde (llegar al trabajo después de la hora establecida), o algunos que sustraían materiales sin permiso. El señor Bravo defendió a este tipo de trabajador, aunque dice él, no eran tantos trabajadores ni tantos los delitos. Para llevar a cabo sus funciones como representante, éstos tenían el derecho, por CCT, dos o tres días con goce de sueldo para atender los asuntos de los trabajadores, le denominaban “dar jornada”.

Bravo dejó por un tiempo la actividad sindical debido a que ascendió de puesto y éste era de mayor responsabilidad. En la década de 1960 se incorporó a una sección que se abrió en el departamento de construcción, llamado “electrificación de colonias proletarias”, este departamento electrificaba colonias del Distrito Federal y zona conurbada del estado de México, aquellas que “se robaban la luz”, otro puesto adquirido fue el de sobrestante, éste en particular permitía que, por vía de la empresa, pudiera contratar personal para las distintas obras, si recordamos el primo del señor Bravo tuvo el mismo cargo en la empresa lo que le permitió incorporarlo. En dicho puesto, la empresa no permitía que se ausentara el trabajador, y fue una de las causas para dejar por un tiempo la vida sindical.

El cargo que alcanzó como sobrestante lo llevó a trabajar en distintas divisiones del sindicato: Toluca, Hidalgo, Morelos, el D.F., hecho que permitió construir una red de relaciones de amistad y de trabajo, acción que más tarde contribuyó para que ocupara uno de los puestos en el Comité Central del SME²³. El señor Bravo comenta cómo fue que se incorporó en los puestos más altos del SME. Entre los integrantes del comité central, había quienes buscaban continuar en algunos puestos, y averiguaban que trabajadores eran populares entre la base trabajadora para que compitieran por un puesto dentro del comité central, el señor Bravo cumplía con ese requisito porque los trabajadores lo conocían en distintas divisiones sindicales por el hecho de haber estado de sobrestante, él había trabajado en Toluca, Alameda, Necaxa, Juandhó, Tepuxtepec y Lechería.

²³ El comité Central del SME son los cargos más importantes del sindicato porque son aquellos que representan sindicalmente a toda la base trabajadora de la organización. Entre algunos puestos están: secretario general, secretario del exterior, secretario del interior, secretario del trabajo, secretario de obra determinada, etc.

Así, en la década de los setenta regresa a la actividad sindical, específicamente en 1971. El primer puesto que obtuvo fue pro-secretario de divisiones, era el encargado de visitar las distintas divisiones del SME con la finalidad de conocer las necesidades de los sub-comités sindicales, por ejemplo si no tenían carro para trasladarse a la ciudad de México u otros recursos para las oficinas sindicales. Este puesto, parece, no le permitió incorporar trabajadores a la empresa.

Después estuvo de pro-secretario de obra determinada. Este cargo tenía la función de recibir solicitudes de los candidatos a trabajar y enviarlos a la empresa, así pudo meter a pobladores de la región de Ocuilan. Aunque él argumenta que ayudó a meter a la gente de varios lugares porque su puesto se lo permitía, dice él: *“era mi trabajo en el sindicato”*. Existían dos vías para entrar y que denomino formal e informal. La primera era cuando los candidatos a trabajar se acercaban al sindicato y allí se “boletinaban” los puestos, esto es que se publicaban las plazas que requería en ese momento la empresa, básicamente era la época de las construcciones de subestaciones en la empresa y entre los puestos más solicitados estaban peones, ayudantes, técnicos electricistas, oficinistas, puestos donde podían ser contratados sus paisanos. El señor Bravo hace énfasis en que él ayudó a ingresar a personas de distintas regiones a partir de que le fuera solicitado el empleo, si lo había, existía la posibilidad de hacerlo. La segunda, la informal, era a través de visitas a su casa, pero ello dependía de que tan cerca fueran los vínculos. Fue el caso del señor Marcos Flores de la comunidad de Tezontepec quien lo visitó en su domicilio junto con su padre, con la finalidad de que lo ayudara a entrar a trabajar, el padre del señor Flores fue el enlace para conocer al señor Bravo porque eran amigos de la región de Ocuilan.

Para mediados de la década de los setenta existieron trabajadores electricistas en Santa Cruz Tezontepec. El hecho de que incorporara a trabajadores de la región implicó una especie de bono de votos, es decir el agradecimiento que podían tener con el señor Bravo era a través de votos, ello se constata cuando dice el señor Bravo: *“si, los que yo ayudaba a meter a trabajar votaban por mi”*. Lo anterior, lo describe Adler-Lomnitz como una relación patrón-cliente como una forma de reciprocidad, en la cual los beneficios para los subordinados se negocian a cambio de lealtad y poder (Adler-Lomnitz, 1994: 143). Este ejemplo de inserción en LyF da cuenta de cómo son los mecanismos de ingreso a una empresa moderna, sobre todo el papel de los líderes sindicales en el proceso. También da cuenta de las relaciones informales, basadas en vecindad y amistad, que se establecen desde los lugares de origen de los individuos, y que son las credenciales más eficientes para conseguir trabajo, al no existir otro elemento de presentación.

Además de lo anterior, los estatutos y el poder que tenía el sindicato sobre la contratación principalmente de familiares, lo legitimaba, superponiendo las relaciones de parentesco, de amistad

y vecindad con relaciones clientelares; bajo lo cual los líderes sindicales intercambiaban trabajo y lealtad los típicos recursos de una relación patrón-cliente (Adler Lomnitz, 1994).

4.3 Santa Cruz Tezontepec y los primeros electricistas, 1970-1980

La generalización del intercambio informal depende, entre otras cosas, de la escasez relativa de los bienes y servicios intercambiados y de la fuerza de los controles y de las inhibiciones culturales del sistema formal (Adler-Lomnitz, 1994). Es el caso del pueblo de Santa Cruz Tezontepec, una comunidad que alberga principalmente a campesinos con un modelo híbrido de consumo y de actividades económicas, donde el trabajo asalariado es escaso en la comunidad, por ello dependen del exterior para adquirirlo.

Santa Cruz Tezontepec es una de las treinta y nueve localidades que conforman el municipio de Ocuilan. Tezontepec limita al norte con el Ojo de Agua, al sur con San Antonio el Picacho, al oeste con San José y El Guarda y al este con La Ciénega. La comunidad está dividida en cuatro barrios que son: La Loma, Piedras Negras, El Atorón y Los Coludos. Tezontepec tiene aproximadamente 1500 habitantes, según conteo de hace tres años de la delegación.

Tezontepec significa “en el cerro del tezontle”, dentro de su relieve está un volcán apagado que es nombrado el cerro del tezontle. Su paisaje contempla un terreno irregular por las elevaciones que presenta y que contienen árboles de ocote, oyamel, entre otros. Además cuenta con planicies que es donde se concentra casi la mitad de la población. Tezontepec tiene dos carreteras que lo atraviesan. La primera va de norte a sur, era un camino de terracería que unía a Tezontepec con Malinalco y Joquicingo, ésta se convirtió en carretera aproximadamente hace quince años, la carretera Toluca-Joquicingo-Malinalco,²⁴ vía de comunicación que permitió que tuviera mayor conectividad a través de taxis y camionetas con los municipios de Tenango, Joquicingo y Malinalco. La otra carretera importante, que va de este a oeste, es el camino que une a Tezontepec con el pueblo de Santa Mónica.²⁵ Éste tiene aproximadamente diez años de haber sido pavimentado. En el pueblo se pueden apreciar dos tipos de casa que contemplan dos periodos de la historia de Tezontepec. Casas de madera (aunque ya son pocas, más o menos veinte) las cuales muestran indicios de que en la región se explotaban los bosques y cerros, el otro tipo de casa es de concreto, que según algunos pobladores, se empiezan a construir cuando la gente trabaja fuera de la comunidad.

²⁴ El camino, ahora carretera, fue pavimentado después de que se construye el Club de Golf en el municipio de Malinalco.

²⁵ Esta localidad tiene una importancia relevante en el municipio de Ocuilan ya que se ha convertido en zona de paso para llegar a el Santuario de Chalma, hecho que han aprovechado sus habitantes para convertirla en un punto comercial, además de que es el pueblo que tiene más medios de transporte, incluso más que la propia cabecera municipal, Ocuilan de Arteaga.

Tezontepec tiene relación con las comunidades que tiene como límite, pero para abastecerse acuden a Tenancingo y Tenango, sobre todo en días de plaza, los días jueves y sábados o a la cabecera municipal del municipio de Joquicingo. Cabe resaltar que la comunidad es la más alejada de la cabecera municipal, por ello la conexión se da con los poblados mencionados anteriormente, a diferencia de otros del municipio, como Santa Mónica o Santa Martha, que tienen conectividad con Santiago Tianguistenco.

Tezontepec ha sido un pueblo de campesinos, a pesar de que sus habitantes han salido a trabajar, esta comunidad no ha cambiado algunas actividades económicas como la agricultura. La siembra principal es de maíz, ahora también siembran frijol, haba y chícharo. La comunidad, considero, ha de ser de creación reciente, ya que hay datos del año de 1911 (Gutiérrez, 2006) donde no aparece como ranchería ni pueblo, creo los orígenes de la población son reconocidos hasta la construcción de la iglesia, porque los pobladores aluden a esa fecha diciendo que su iglesia ya tiene más de cien años, específicamente 105 años de que se construyó, según un dato que se encuentra en la iglesia.

La organización social del pueblo es: la delegación, con cuatro delegados; un comité de agua que lo integran un presidente, el tesorero, el secretario y tres vocales; un sistema de mayordomía, que contemplaba hasta el año 2010 a cuatro personas quienes se encargaban de organizar las dos fiestas más importantes del pueblo que son: el 3 de mayo día de la cruz y el 12 de diciembre, día de la Virgen de Guadalupe, además de fiestas pequeñas donde había un mayordomo; también existe una organización de padres de familia por cada nivel de educación, preescolar, primaria y secundaria. Las fiestas del pueblo, según cuentan sus pobladores, son muy grandes. La fiesta del 3 de mayo dura tres días. El primero y segundo día se hace una misa, el segundo día caravanas artísticas, jaripeo, conjuntos musicales y castillos (juegos pirotécnicos), y el tercer día en el atrio de la iglesia hay grupos musicales. La fiesta del 12 de diciembre dura tres días. El primer día, el 12 de diciembre se hace una misa y un baile, el 13 y 14 hay jaripeo en un terreno atrás del Centro de Salud y los bailes en el campo de fútbol. Los mayordomos dan de comer al pueblo los dos primeros días, por ello entre las cuatro personas que integran la mayordomía llegan a reunir más de treinta mil pesos, sólo entre los cuatro, además de la cooperación del pueblo.

El pueblo de Tezontepec, como ya he mencionado, vivía del cultivo del maíz y de la tala de árboles; en la década de los setenta se inicia la salida de algunos habitantes a buscar trabajo, es el caso del señor Marcos Flores, su hermano Rosendo y del señor Marino, que muestran una red de relaciones que se vinculan con el señor Esteban Bravo, primer líder de la región.

4.4 Los primeros campesinos en la empresa eléctrica y su relación con el SME

Para mostrar la inserción de pobladores a la empresa eléctrica, a partir de este apartado se hará mención de las vivencias personales de algunos de ellos, mezclando sus vivencias con las de la comunidad.

Adler Lomnitz (1994: 225) descubrió que en México, muchas relaciones de mercado están basadas en obligaciones de lealtad, condicionadas por la jerarquía relativa de los protagonistas, que pueden llegar a dominar la lógica económica de las mismas, este tipo de aspectos se muestran en las vivencias de las trayectorias.

Los primeros electricistas muestran relaciones de reciprocidad generalizada y reciprocidad equilibrada, según Sahlins. Para Adler Lomnitz (1994: 152) la reciprocidad puede transformarse en relaciones patrón-cliente e incluso los intercambios de mercado pueden contener elementos de clientelismo y reciprocidad. Para Wolf (1980: 34), la amistad instrumental entre una persona común y otra persona tan poderosa que pueda conceder bienes o servicios, caracteriza al vínculo de patronazgo. Donde el patrono es hegemónico y el cliente es el subordinado. A cambio de la ayuda económica y la protección que le otorga el patrono; el cliente debe ofrecerle lealtad y comprobarla en los hechos cuando sea necesario. De acuerdo con Adler Lomnitz, en México hay una organización social cónica, estructurada por pirámides replicantes que se estructuran a partir del intercambio de un diferente recurso, que puede ser el trabajo, el capital y el poder (Adler Lomnitz 1982: 53). La estructura triangular resulta de la interacción entre tres variables: la dirección de la relación que puede ser vertical o jerárquica u horizontal entre pares; la clase de recurso intercambiado ya sea capital, poder, empleo, información, lealtad política; y el modo como se articulan ya sea formal e informal.

En este estudio resulta de interés la pirámide laboral, en la medida que tanto los agentes de la empresa como los sindicales pueden otorgar empleo de arriba hacia abajo; a cambio de una lealtad recíproca que los trabajadores industriales transmiten de abajo hacia arriba. Por otro lado, la reconstrucción histórica de las acciones individuales permiten identificar a los miembros de una red a partir del momento que ésta entra en acción, en este contexto y sin descartar el análisis de las estructuras, es conveniente analizar las prácticas y los vínculos de los individuos para poder descifrar el contexto social (González y Basaldúa, 2007).

- *Trayectoria laboral de Marcos*

El señor Marcos Flores (de ahora en adelante FM) es jubilado de LyF y sigue siendo integrante del SME, aunque ya lo frecuenta de vez en cuando. Tiene cinco años de jubilado y 62 años de edad. Tiene una escolaridad de profesor normalista. Las vivencias de esta persona explican los vínculos familiares y de amistad que se gestan en las comunidades a través de un líder en la región.

Nace en 1948 en la comunidad de Santa Cruz Tezontepec²⁶, municipio de Ocuilan en el Estado de México, es el mayor de cinco hermanos, su niñez la vivió en la comunidad, su padre se dedicaba a la agricultura, él ayudaba a estas actividades también por ser el hijo mayor, y su madre era ama de casa, ambos originarios del pueblo de Tezontepec. Estudió hasta tercer año de primaria en la comunidad porque las escuelas en algunas zonas rurales para esa época solo contemplaban hasta este grado, para cursar los grados de cuarto, quinto y sexto, su padre lo envió a un internado, en San Juan de las Huertas, Zinacantepec, era una escuela que albergaba a niños con escasos recursos, para estos momentos FM tenía 14 años. La secundaria la estudió en Tenango (uno de los municipios con los que tiene mayor conectividad el pueblo), entre los años de 1965 a 1968, cuando ya tenía 17 años de edad, por último, entre los años de 1968 y 1971, cuando tenía 20 años de edad, estudió la normal para profesor de educación primaria en la ciudad de Toluca. De un total de cinco hermanos, sólo él tiene una carrera profesional, hecho que relaciona con su padre, porque menciona que una razón para seguir estudiando fue motivada por su progenitor, aparte de que observaba la precariedad económica en la que vivía sus padres (una situación que recuerda de esta precariedad fue que cuando estudió la primaria y la secundaria, su padre nunca pudo comprarle libros para la escuela, y sin embargo se encontraba o trataba de estar dentro de los cuatro primeros lugares en calificaciones. Aunado a lo anterior, la inquietud por seguir estudiando tenía relación con el compromiso que había adquirido al concluir la secundaria, se había casado y ya tenía dos hijos. El señor FM, dice, siempre tuvo el interés de estudiar una carrera, su anhelo era entrar a la Escuela de Chapingo, en Texcoco, estado de México, pero los recursos económicos lo impedían, así que, dice él, no hubo otra opción que estudiar en la normal para profesor los fines de semana y en periodos vacacionales. Pero la profesión no fue de su total satisfacción y dice:

“yo había terminado la... mi educación normal era profesor pero como siempre estaba mal pagado, no había posibilidad de seguir allí, yo tenía a mis hijos y yo no estaba por amor al arte en el magisterio, yo estaba por dinero...entonces yo este, dejé el magisterio porque yo no la veía, siempre andaba nada más cubriendo interinatos, andaba fuera del pueblo, sufriendo yo y mi familia...”

Una de las principales razones para no quedarse a ejercer la carrera magisterial se debió a que en aquellos años, primero tenía que cubrir interinatos en escuelas primarias de distintas localidades del Estado de México, así trabajó en municipios como Ocuilan y Sultepec, uno de los recuerdos que tiene del magisterio es que en una ocasión lo enviaron a una localidad del municipio de Sultepec y para llegar a ella, tenía que caminar cerca de una hora y media de la cabecera municipal hacia

²⁶ De ahora en adelante solo Tezontepec.

donde estaba la escuela, allí impartió el grado de primero, segundo y tercero de primaria. El señor FM argumenta que él nunca tuvo acceso a una plaza en el magisterio, así que decidió buscar trabajo en otras áreas. Me explica que la preferencia, tanto en plazas como en cercanía para cubrir interinatos era para las profesoras. Aunado a que no conocían a nadie que lo pudiera ayudar para adquirir una plaza. Hasta esta parte de su trayectoria los contactos le eran ausentes, por ello, él cree que no tuvo acceso a un plaza de profesor.

De los cinco hermanos que son en esta familia, cuatro de ellos trabajaban en LyF, algunos hijos de estos y la red se extendió hasta una tercera generación, por ejemplo un nieto del señor FM. De los cuatro hermanos y sobrinos que estaban laborando en la empresa el señor FM y su hermano Rosendo, que es el tercer hermano, fueron ayudados por un líder de la región para trabajar en LyF. Este hermano quien se dedicó a la vida política sindical, después fue el que incorporó a los demás miembros de su familia y a la gente del pueblo de Tezontepec. Para este tiempo en el que los hijos de FM ingresaron a LyF, una empresa que daba salario estable y prestaciones por CCT, permitió que no concluyeran una carrera profesional y les dijo:

“mejor hagan su récord en la empresa y luego ya, si tienen dinero, estudien una carrera”

Esta situación de estabilidad laboral que se ofrecía a través del empleo en LyF, sin la exigencia de algún grado de escolaridad para algunos departamentos, fue lo que permitió la entrada de una gran cantidad de personas con escolaridad básica, sobre todo la idea de un bien patrimonial que podía ser heredado en vida, esta idea fue la llevó al señor FM a decirle a sus hijos que mejor entraran a trabajar en LyF en lugar de estudiar. FM dice que esa situación la vivieron muchos trabajadores y no sólo en su pueblo sino en otros lugares, porque se tenía la posibilidad de entrar a trabajar y olvidaban la de estudiar, “ahora se arrepiente uno”, dice, haciendo referencia a que cuando desapareció LyF, aquellos que no tenían una carrera profesional o técnica, les iba a ser más difícil la incorporación al mercado laboral. Ortega reporta algo similar con los telefonistas de Tzapotiltán y dice: “En muchos otros casos, los padres no les exigían a sus hijos ser buenos estudiantes. Ellos habían podido triunfar como trabajadores de Telmex, tan solo con saber leer, escribir y las operaciones aritméticas fundamentales; no se concebía a la educación como factor de ascenso social. Sin prever que con el cambio tecnológico la empresa iría exigiendo cada vez más preparación académica a los aspirantes a ingresar a la telefónica” (Ortega, 2007: 173-174). De este modo, la visión de un trabajo que ofrecía una mayor percepción que el campo y no era necesario tener estudios, fue una estrategia y vía rápida para la comunidad de Santa Cruz y de Tzapotiltán.

La estrategia de inserción

En los primeros años de la década de los setenta, decide no ejercer su profesión de profesor y se queda sin empleo, un conocido le dice que vaya a la ciudad de Toluca a buscar trabajo y le da una dirección de unas oficinas, le dice que es un sindicato y el trabajo es para entrar a una fábrica. Cuando llegó a la dirección antes dicha, solicitó trabajo y le dijeron que tenía que realizar un examen que incluía temas de conocimientos generales: operaciones básicas, escritura, ortografía, era un examen para ingresar a trabajar en General Motors, en el corredor industrial Toluca-Lerma. Cuando lo hace y por las altas calificaciones que obtiene lo contratan en el área de taller mecánico, realizando tareas de ayudante de mecánico, allí daba mantenimiento a las máquinas de la fábrica, aunque no sabía cómo realizar la actividad, sus compañeros y su jefe le ayudaron a aprender, él considera que era “un buen trabajador”, porque alude a que sin tener “palancas” ingresó a un puesto que era muy solicitado por otros trabajadores. Durante el tiempo que estuvo trabajando en la empresa automotriz, tuvo que irse a vivir con su familia a la ciudad de Toluca. Trabajó aproximadamente tres años, tiempo en el adquiere una estabilidad económica (incluso, dice él, ganó más dinero en la empresa General Motors que en los años que trabajé en LyF), ello se reflejó cuando podía pagar una renta de vivienda, irse de vacaciones con su familia y además podía solventar los gastos que se generaban del cargo de mayordomo en su localidad (cuando una persona o personas son mayordomos en alguna festividad en el pueblo, principalmente la fiesta del 3 de mayo, uno de los gastos fuertes que realizan es preparar comida para ofrecerla a todas las personas que acudan a la casa del mayordomo). El señor FM recuerda estaba satisfecho con el empleo hasta que en una ocasión solicitó un periodo vacacional en el mes de abril, se lo otorgan por cuatro semanas y a su regreso, sin ninguna explicación, la empresa decide ya no contratarlo. A pesar de que tenían un sindicato, el señor FM comenta que no era eficiente para defender a trabajadores, él lo llama “*sindicato blanco*”, haciendo alusión a que sólo respondía a intereses de la empresa y no del trabajador, porque sin ninguna explicación lo separaron del puesto. Después de insistir por una semana que lo dejaran hablar con el que era su jefe inmediato y no lo consigue, decide dejar de reclamar su puesto de trabajo, así como alguna prestación que por ley le correspondía por ser despedido. Él cree que como el puesto era muy solicitado y cuando sale de vacaciones, el personal de la empresa vio la oportunidad de separarlo, aunado que no tenía ninguna “palanca” o “conocido” dentro del sindicato o la empresa, la consecuencia fue el despido injustificado. La idea de palancas o ayudas para acudir a ellos cuando se presente un “problema” como el ocurrido con él, es muy repetido en la descripción de FM.

Se regresa al pueblo de Tezontepec y allí le pidió a un amigo del pueblo que lo ayudara a entrar a trabajar a la empresa en la que él estaba contratado, pero le dice que no hay, que mejor busque al señor Esteban Bravo (de ahora en adelante EB) en Santa Martha, y entre a la empresa Compañía de Luz, el señor EB puede ayudarlo, éste tenía dos cualidades: 1) es una persona que tiene un puesto alto en un sindicato y lo podía ayudar a meterse a la empresa, y 2) es originario de la región. Como él no lo conoce, le pregunta a su padre, éste último le responde afirmativamente, le dice que fueron amigos de la juventud, así que le pidió que lo acompañara a visitarlo a la ciudad de México. Recuerda el señor FM que pidió dinero prestado para trasladarse en camión a la ciudad y visitar al señor BE en su domicilio en la ciudad de México, en ese momento el señor BE tenía un puesto de primer nivel²⁷ dentro del SME, ocupaba el cargo de secretario de obra determinada, encargado de proponer a las personas para nuevo ingreso. Cuando llegan al domicilio del señor EB, el señor FM y su padre lo saludan, pero parecía que el señor EB no conocía al padre del señor FM, hasta que le recuerda de dónde era originario (un anécdota de amistad entre el señor BE y el padre del señor FM, es que el primero visitaba el pueblo de Tezontepec por cuestiones personales, fue en estas visitas que se frecuentan e inician un lazo de amistad), le da su nombre, se dan un abrazo y le pregunta qué se le ofrece, el padre del señor FM solicita que le ayude a conseguir trabajo a su hijo. Después de dos meses de pedirlo entró a LyF, el 7 de abril de 1975, a los 27 años de edad, siendo el primer habitante de Santa Cruz Tezontepec en ingresar a trabajar a esta empresa. Este ejemplo de relación horizontal entre personas que compartían vecindad en la zona, fue el mecanismo que influyó para la contratación de FM. Cuando ingresó le dieron una hoja color “blanca”, con la especificación de recomendado por EB. Hay que recordar que el SME clasificaba a las personas que se incorporaban a la empresa, en tres grupos: la incorporación a través de hoja rosa, que significaba que era hijo de trabajador, hoja amarilla denotaba la incorporación de tíos y primos, y la hoja blanca, que denotaba ningún lazo de familiaridad con trabajadores, pero que era recomendado. En esta empresa, como en la automotriz y en el magisterio, tener una “palanca” podía influir en la estabilidad o no del empleo. En los dos primeros trabajos no la tuvo, por ello la dificultad de estabilidad y en el tercer empleo la incertidumbre se redujo por el “contacto” que tenía su padre con el líder de la región.

Para esta etapa, que considero es la primera en la trayectoria laboral, las relaciones de amistad de su padre en la región ayudaron para la incorporación del señor FM, y fueron los inicios de la red de trabajadores que se creó en la comunidad de Tezontepec. Esta red a la que se incorporó tuvo beneficios para él y después para su familia, dice Nan (1999) que los individuos forman redes

²⁷ Nombre de primer nivel a los puestos que se ocupan dentro del SME y son los que están en el Comité Central

sociales porque obtiene beneficios que circulan en la red, el recurso que empezó a fluir fue trabajo e información de la manera como obtenerlo.

El señor FM comenta que el trabajo que solicitó, sobre todo la “ayuda” del amigo de su padre, le era ajeno, es decir no conocía el tipo de empresa, el tipo de organización a la que se iba a incorporar, ni el cargo del líder. Ser el primer trabajador del pueblo dice tuvo ventajas y desventajas. Entre las ventajas estaba que se había dado el enlace entre un líder y Tezontepec, ello iba a permitir que al señor EB se le conociera en la comunidad y así otros le podían solicitar empleo. Fue el caso de su hermano. A los nueve o diez meses de que entró el señor FM, volvieron a visitar al líder, ahora la ayuda para conseguir trabajo era para el hermano, el señor Rosendo Flores, quien tenía 18 años de edad y una escolaridad de secundaria. La desventaja que dice el señor FM fue que como no sabía el tipo de empresa a la que ingresaría, lo mandaron a un departamento donde ejerció la fuerza física, y dice él que con estudios en el magisterio hubiera solicitado otro tipo de área.

Comenta FM que la ayuda que recibió del líder, no la puede olvidar, y dice “gracias a él los Flores comemos con manteca”, haciendo alusión a que el empleo le dio estabilidad económica.

Así, el papel del señor Esteban Bravo culminó cuando ayudó a ingresar a FM. Le pregunté que si quería cambiar de departamento el señor Esteban Bravo todavía intervenía, dijo que no, que la función de éste último se acabó con la “ayuda” de incorporarlo a trabajar a LyF. Entonces, si tenía la intención de cambiar de departamento para mejorar el nivel salarial, tenía que buscar y formar sus propias redes, principalmente a nivel de departamento. Para cambiar de puesto dentro de un mismo departamento, no era necesario tener “una palanca”, ello es debido a que dentro de la empresa el cambio de puesto estaba estipulado dentro del CCT, y era por escalafón. Es decir, se cubrían los puestos de acuerdo a la antigüedad, por ejemplo si un trabajador que se encontraba en los puestos más altos del departamento ya había cumplido con treinta años de servicio se tenía que jubilar, el puesto sin ocupar era para el trabajador que más años de antigüedad tenía. Una de las preguntas al señor FM, en relación a los puestos departamentales, fue que si un trabajador podía acceder a un puesto sin que hubiera cumplido el requisito de la antigüedad, y él responde que no, que en ese aspecto los trabajadores, así como los representantes sindicales se sometían a la organización del escalafón. Esta misma pregunta se realizó a varios ex trabajadores y la respuesta fue similar. Los motivos de dicho cumplimiento es que dentro de un departamento los integrantes estaban atentos a la forma de ascender, y sobre todo qué trabajador estaba adelante y atrás de ellos en la lista, porque ello dependía de que no hubiera trabajadores que saltaran puestos que a otros les correspondía, además de que el representante repartía una lista de nombres y antigüedades. Sobre todo en departamentos que eran muy numerosos. Cuando ingresaban varios trabajadores a un

departamento el mismo día, la ascendencia de puestos estaba regida por criterios internos de los trabajadores. Por ejemplo, se le daba preferencia a quien tenía más estudios, o si era casado con respecto a quien no lo era, también se tomaba en cuenta el número de hijos, es decir intervenían las necesidades socioeconómicas de los trabajadores, el señor FM llama a esta forma de proceder “solidarios” recordando también el lema del sindicato “*por el derecho y la justicia del trabajador*”. Cuando estos criterios no operaban se aplicaba un examen a aquellos que iban a postular por algún puesto.

Si había cambio de departamento, ocurría el mismo criterio, se accedería a los puestos más bajos del departamento y por lo tanto del escalafón, aunque tuvieran más conocimiento que otros trabajadores. De este modo la empresa permitía, porque el CCT lo estipulaba, que el ascenso se diera por antigüedad y no por cualidades laborales.

FM recuerda la ayuda y la manera de agradecer. Dice que lo que debe tener un hombre es agradecimiento con las personas que lo ayudan, así, él comenta que para “pagar” la ayuda ofreció comidas y votos al señor BE. El pago de favores no fue, para este caso, con dinero o algún regalo. Si hubiera sido con dinero el principio de reciprocidad tendría tintes de una transacción económica. En el intercambio recíproco prevalece el tabú de la explicitación: los beneficios son apreciados por los participantes, pero no se debe de hablar de un precio, es decir no se debe decir un valor. De hacerlo el intercambio pasaría al ámbito del mercado (Tosoni, 2007). El señor FM recuerda que en el cumpleaños del señor BE, aproximadamente desde hace quince años, acuden a una fiesta, en donde él y su hermano Rosendo, por lo regular no faltan y le llevan algún presente. En esta fiesta, además de la comida, música y bebida que ofrecen, se reúnen personas que fueron ayudadas a entrar a trabajar por el señor Esteban Bravo, por lo regular son personas del pueblo de donde es oriundo éste último, el pueblo de Santa Martha. Otro ejemplo de agradecimiento fue cuando se jubiló el señor FM. Dentro de la empresa, por algunos comentarios hechos por otros trabajadores, se tenía la costumbre de que cuando alguien se jubilaba de LyF se ofrecía una comida a los compañeros y amigos más cercanos, esta fiesta era realizada o tenía relación con una suma de dinero que les daban cuando cumplían sus años de servicio, era una manera de festejar la culminación de su carrera laboral. Siguiendo esta costumbre el señor FM hizo una fiesta en su casa de Tezontepec, y tuvo como “invitado de honor” al señor Esteban Bravo y allí le agradeció la “ayuda” brindada. Él dice que los mexicanos tienen memoria de “*corto plazo*” porque olvidan quién los ayudó o apoyó, pero que él y su hermano Rosendo no olvidan al señor Bravo.

Otra manera de “pagar los favores”, me explica, era por medio de pertenecer a su grupo político o votar por quien había brindado la ayuda. Comenta que el voto a favor del grupo político del señor

BE (hasta que éste último se jubiló), siempre fue otorgado por él y su hermano. El señor FM dice que no era necesario que el señor BE le dijera que votara por él, él sabía que era una forma de agradecimiento y comenta: “no era necesario, yo sabía que tenía que apoyar a su planilla, por lo regular siempre había nada más dos corrientes...y siempre lo apoyé...además con los compañeros que vas conociendo les decías que lo apoyaran y votarán por él [por el señor Bravo]...”

La inserción del señor FM a LyF en la década de los setenta fomentó dos situaciones: 1) fue el primero poblador de Santa Cruz Tezontepec en entrar a trabajar a la empresa, lo cual generó la entrada a otros integrantes del pueblo y 2) se inició una red de habitantes del pueblo para ingresar a Luz y Fuerza.

La fórmula de agradecimiento era por los votos y por las invitaciones a comer, hecho que permite observar que las relaciones entre los espacios laborales y sindicales van más allá, y alcanza a las comunidades de origen de los trabajadores, permitiendo construir lazos sociales que incidían en la contratación y en la forma de elegir a sus representantes. En tanto, se postula la necesidad de que los líderes sean y se muestran modestos, austeros, dedicados al bien común, apegados a la legalidad y sobre todo, que no abusen del poder.

Hasta esta etapa de la trayectoria laboral, la “ayuda” del señor Bravo termina, dice FM, “*si querías sobresalir en la empresa y tener un mejor sueldo tenías que buscarle*”, la forma de tener cambios y mejorías era a través de buscar a otras personas que pudieran y tuvieran otros cargos, por ejemplo representantes sindicales de otros departamento o miembros del comité central. Cabe aclarar que dentro de la empresa existían departamentos donde el salario era mayor, y algunos trabajadores trataban de cambiarse a éstos. Así da inicio otra etapa de la trayectoria, el cambio de puestos y departamentos.

Su paso por LyF y sus redes

Para obtener recursos, dice Lin (1999), la medida directa o la estrategia tiene relación con la abundancia del contacto, la energía y/o las características del estado, reflejadas típicamente en la ocupación del contacto, la posición de autoridad, el sector industrial, o la renta. Estas características constituyen o influyen para poder cambiar de departamento o de posición dentro de la empresa.

El entrevistado, así como todos los trabajadores para entrar a LyF, primero tenían la figura de sindicalizados, dice FM “*por eso primero el amor es al sindicato*”²⁸ y luego la de trabajador activo. Él trabajó siete años con la figura de trabajador “temporal indefinido”. Este tipo de contratación corría el riesgo de que lo separaran del trabajo, tanto a él como a su hermano les ocurrió.

FM creía que el trabajo que iba a realizar tenía relación con los cables que transmitían la energía eléctrica, y pensaba que si no tenía los conocimientos suficientes en esa área podría llegar a tener un accidente, lo que ignoraba era que en Luz y Fuerza existían otros departamentos. Cuando entró a LyF, trabajó en el departamento de obras civiles de distribución, un departamento que requería fuerza física porque hacían postes, les tocaba hacer los ductos que atravesaban las carreteras y los postes, también realizó actividades de construcción para introducir cables en las calles, era ayudante (en las entrevistas realizadas, casi todos los entrevistados inician su carrera laboral como peones, llamados también ayudantes). . Otra de las actividades que efectuaba era la de acarrear y mezclar la “revoltura” que es la mezcla de cemento que utilizan en las obras de construcción. Cuando entró a trabajar la capacitación fue nula, porque lo que llegó a realizar por primera vez en la empresa no la requería, dice que él ya estaba capacitado, sobre todo porque el trabajo rudo había sido practicado en el campo. El señor FM era un obrero profesionalista, tenía estudios de profesor normalista y realizaba otras tareas distintas a su carrera

Cuando el trabajo en LyF fue un hecho, el señor FM se trasladó con su familia a la ciudad de México para residir allí. Antes de cumplir un año de haberse incorporado a la empresa su hermano Rosendo también fue ayudado por el señor Bravo, y también decide irse a vivir donde está su lugar de trabajo. Me cuenta el entrevistado que ambos vivían cerca de los viveros de Coyoacán, en la colonia Xoco. Le pregunté que si sus compañeros de trabajo le cuestionaban cuál había sido su vía para entrar, dijo que sí y que decía que él no tenía a ningún familiar, pero que era lógico suponer que alguien lo había recomendado porque argumenta que: “*en el país y en todas partes del mundo, a lo mejor, un trabajador, lógico que va recomendar a su hermano, a su tío, a sus parientes, y aquí en México estamos peor, porque hay familias enteras que las han metido a trabajar, yo las llamo familias reales, por ejemplo en el PRI [haciendo alusión a un partido político de México], manejan todo eso*”. En esta afirmación observamos que el entrevistado percibe las dificultades para ingresar a ciertos empleos, y que la vía para hacerlo sólo está basada en redes. Dice Adler Lomnitz (1978) que los factores que ayudan a implementar o inhibir el intercambio recíproco en las redes son tanto

²⁸ Hay que recordar que en uno de sus empleos, cuando fue obrero de General Motors, también cubrió primero la figura de sindicalizado, la diferencia es que en aquel no obtuvo ayuda de la organización sindical y en el SME sí.

de naturaleza objetiva como subjetiva y su efecto tiende a influir la formación o desintegración de las redes.

En el primer departamento que laboró duró cerca de 8 años, cuando cumple esta antigüedad consigue ser trabajador de base y dice él “*adquiero más tranquilidad*”, refiriéndose a estabilidad laboral que pudo obtener. Una anécdota que narra es que a él y a su hermano Rosendo, les tocó vivir una situación de incertidumbre. Un día llegaron a su departamento y lo nombraron como uno de los trabajadores que iba salir separado de la empresa, derivado de que era trabajador eventual. FM habló con el ingeniero y le preguntó que por qué lo iban a separar, que si consideraba que era un “mal trabajador”, el ingeniero contestó que él no había dado la orden porque lo consideraba un buen elemento, así el ingeniero respondió: “*que corran a otros pero a ti no*”, así que no autorizó que lo separaran y FM siguió en su trabajo. Otro ejemplo es el de su hermano Rosendo, a él lo separaron del empleo y dice FM que el trámite que tuvo que seguir para continuar trabajando fue el siguiente: tenía un plazo de siete a diez días para que buscara la ayuda, todo de un ingeniero, para convencerlo de que era un “*buen trabajador*” y por lo tanto de que no diera la orden de que lo destituyeran del puesto. Su hermano logró lo anterior y siguió en su puesto de trabajo. En la situación descrita, el sindicato no intervenía mucho porque la decisión era tomada por trabajadores de confianza de LyF. Aunque el señor FM cree que era un juego entre sindicato y empresa, pero la decisión final la tomaba el personal de confianza y no representantes sindicales. Cuando un trabajador estaba contratado como “temporal”, el riesgo de ser destituido era un hecho, él cree que si a un ingeniero no le gustaba el trabajo podía realizar lo anterior. Esta misma situación la vivió un habitante de Santo Tomás, la diferencia entre trayectorias recae en el tipo de agente al que se dirigen para que no los separen del trabajo. El caso de esta trayectoria tiene vínculos con personal de la empresa, en tanto en la otra trayectoria el contacto es con un líder departamental. Lo que se observa son las redes de relaciones a las que tiene que estar sujeto el trabajador, ya sea un superior de la empresa o un superior sindical.

Pero cuando los electricistas de Tezontepec conseguían su contrato permanente, o de planta, pasaban a formar parte de ese grupo privilegiado de trabajadores industriales que en América Latina disfrutaban de un empleo permanente, un ingreso garantizado y seguridad social (Adler Lomnitz, 1982: 57).

Durante estos años, FM laborando en el departamento de obras civiles y su hermano en el de estructuras fábricas. El señor FM no tenía mucho interés en la vida política sindical, aunque en ocasiones si acudía y ello le permitió conocer a un representante sindical de otro departamento, el del almacén general, a quien le pidió que lo ayudara a cambiarse y recuerda que le dijo: “*oye*

ayúdame a cambiarme de departamento”, después de tres o cuatro meses el cambio fue realizado, aunque comenta que el salario no era mejor, pero las condiciones en las que tenía que trabajar si lo eran para él, por ejemplo ya no iba a realizar excavaciones en la calle, sino ya iba a estar dentro de las oficinas. Después de ocho años, se pudo cambiar de departamento. Le cuestiono en qué consistió el pago del favor, dice que recuerda que voto por él en ese momento, le hizo propaganda para que otros compañeros hicieran lo mismo, además de regalarle un “*botella*”. En el departamento de almacén general entró como ayudante, allí desempeñó actividades como surtir material a todos los departamentos de la empresa: cable, bobinas, transformadores, etc., no tuvo oportunidad de ascender a otro puesto porque sólo duró dos años.

Después de dos o tres años en el departamento de Almacén General, se cambia al de Agencias Foráneas, uno de los mejores pagados en la empresa. Esta “ayuda” la recibió de su hermano Rosendo, quien, para este momento, ya ocupaba el cargo secretario de escalafones a nivel comité central. Esto muestra la reciprocidad de la que habla Sahlins (citado en Nettel, 1993). La reciprocidad más fuerte la tienen en el primer círculo, que es el familiar, es una clase de intercambio y un continuo de formas. En este extremo del espectro está “el don puro” (un ofrecimiento por el cual no se da nada a cambio). FM duró más de quince años en este último departamento, más de la mitad de los años de servicio en su vida laboral en esta empresa. Para este puesto tuvo que irse a trabajar, primero, fuera de la ciudad de México, al estado de Hidalgo, en Ixmiquilpan, allí duró cerca de siete u ocho meses, el motivo fue, recuerda, que para finales de los años ochenta se hizo un convenio con la Comisión Federal de Electricidad (CFE), llamado “delimitación de zonas”, en este convenio se cedió el área de trabajo de Ixmiquilpan a CFE, y algunas de CFE pasaron a Luz y Fuerza. Este cambio conllevó a que su lugar de trabajo ahora fuera en el municipio de Huixquilucan, en el estado de México, el cambio lo obtuvo porque entre el sindicato y la empresa ofrecieron varios lugares de trabajo y el señor FM eligió el mencionado anteriormente. Allí estuvo cerca de un año o año y medio. Después, se ofertaron cambios de lugar de trabajo para tres municipios cercanos a su lugar de nacimiento: Tenancingo, Tenango y Santiago Tianguistenco, él postuló para los tres y quedó en el primero. Los cambios de lugar de trabajo fueron realizados con su representante de departamento. A diferencia de las actividades de patrón-cliente descritas durante la trayectoria, en esta ocasión no hubo “ayuda” ni “pago de favores”, la diferencia fue que si se boletinaban los puestos, es decir se publicaban los movimientos para cambios de lugar de trabajo, FM podía solicitar el cambio y realizarlo.

Dentro del departamento de Agencias Foráneas, FM cumplió actividades como: realización de contratos, toma de lecturas de medidores, lo que ellos llamaban “cuentas especiales”, que eran

contratos con empresas, instituciones gubernamentales, pozos de agua en comunidades, etc., dice el señor FM que era uno de los departamentos donde había más trabajo:

“si, siempre se tuvo mucho trabajo, porque teníamos que estar haciendo la fecha de toma de lectura, o sea teníamos que partir la zona en bloc, decíamos, bloque 2, 3 o 4, así no, cuando tomábamos lectura del bloque 1, del bloque 2 hacíamos cobros ... todas las zonas que eran, trabajábamos en distintos pueblos de Malinalco y Tenancingo, toda la población ora si ve que son floricultores, nos tocaba toda esa zona”

Dentro de la trayectoria de FM, existieron dos momentos distintos que tienen relación con la “ayuda” que se le brindó a lo largo de su trayectoria laboral. La primera está relacionada con el ingreso a LyF. El señor FM solicitó al líder Esteban Bravo, oriundo de la región, la entrada a la empresa eléctrica. Una de las empresas que ofrecía condiciones salariales y prestaciones sociales satisfactorias cobijadas por un CCT bondadoso con la organización de trabajadores, lo que propiciaba cierta estabilidad económica y laboral para aquellas personas que venían de un contexto rural que no ofrecía oportunidades de empleo. El pago y agradecimiento fue devuelto en comidas, votos, y respeto. La segunda “ayuda” consistió en formar sus propias redes para el mejoramiento salarial y de puestos dentro de la empresa, así la relación que tuvieran con otros personajes de la política sindical interior influía en el cambio de departamento. Para el caso del señor FM fue decisivo para cambiar de departamentos y sobre todo acceder a uno de los mejores pagados, ayudado por su hermano Rosendo. El pago que realizó por esta ayuda, aunque él no la concibe como tal, fue el apoyo a su hermano en campañas electorales.

El señor Marcos Flores, para agradecerle al señor Bravo su intervención por haberlo incorporado a trabajar, lo invitó a comer a su casa. Dentro de la cultura política existen ciertas prácticas que reflejan agradecimiento y lealtad, estas radican en invitaciones que son formas de reciprocidad por los “favores hechos”. Estas costumbres que se tienen para agradecer residen en las prácticas culturales que se tiene con los líderes, el señor Marcos expresa y dice: *“lo primero que debe tener un hombre es agradecimiento y gratitud con quien te echa la mano”* y sobresale una frase muy peculiar que dice el señor Marcos Flores al señor Bravo: *“gracias a usted, los Flores tragamos con manteca”*. De este modo la formación de redes sociales permite observar las relaciones específicas entre los actores, según González y Basaldúa (2007) el componente de los acontecimientos es importante para entender la acción de los individuos, además de no perder de vista las acciones de los individuos, de sus familiares y de sus círculos cercanos.

La vida sindical del señor FM no fue más allá de la participación en asambleas, no tuvo ningún cargo sindical por dos situaciones, primero a él no le gustaba inmiscuirse en la vida política del sindicato y segundo cuando su hermano llega al Comité Central, él dice que no era políticamente correcto que estuviera un hermano del secretario general en la misma planilla. Esta expresión tiene relación con un hecho histórico del SME. A finales de la década de los ochenta y principios de los noventa estuvo de secretario general Jorge Sánchez, personaje muy cercano al ex presidente Carlos Salinas de Gortari. El entonces secretario general fue acusado de nepotismo por los trabajadores, incluía dentro de su plantilla a sus hermanos, lo que conllevaba a que dentro del comité central estuviera Jorge Sánchez como secretario general y algunos de sus hermanos dentro de otras secretarías, eran llamados dentro del sindicato “la familia real”, porque decían se habían enriquecido del sindicato. El señor Rosendo Flores quien ya estaba dentro del comité central luchó contra esas acciones, por eso cuando llega a la secretaría general, le dice a su hermano que no podía tenerlo cerca de él porque no podían repetir las mismas acciones que el secretario antes mencionado, pero a quien si tuvo cerca fue a un sobrino, hijo del señor Marcos Flores.

FM llegó a ampliar la red que ya había hecho el señor Bravo en la zona. FM inició la red en el pueblo de Tezontepec. Para entrar en LyF intervinieron primero relaciones horizontales, una relación de amistad entre su padre y el líder de la región, después se tornaron verticales entre FM y el líder de la región. Otra cuestión que se muestra en la trayectoria es el recurso que ofrecía el líder, el empleo en una paraestatal. A partir de lo anterior se convirtió en una relación patrón-cliente. La red a la que tuvo que adherirse fue: 1) cuando ingresó a la empresa y 2) cuando labora en la empresa y solicita favores, que sin la ayuda de un personaje inmiscuido en algún puesto de representación sindical era poco probable de llevarlo a cabo. Ortega (2006) reporta algo similar entre los telefonistas de Tzapotitlán, donde hasta los trámites para préstamos y permisos, se realizan *gracias* a la intermediación de los coordinadores y delegados sindicales, por lo que seguía creciendo la deuda de lealtad de los trabajadores.

4.4.1 El señor Rosendo Flores, segundo campesino en entrar a LyF y líder del pueblo

La trayectoria sindical del señor Rosendo se reconstruyó a partir de entrevistas con familiares cercanos, a él no se le logró contactar porque su residencia está fuera del pueblo y poco lo frecuenta.

El segundo trabajador del pueblo de Tezontepec en trabajar en LyF fue el señor Rosendo Flores, hermano del señor Marcos. Antes de que se cumpliera un año de la entrada del primer trabajador

electricista de Santa Cruz, el señor Marcos, junto con su hermano, el señor Rosendo, y su padre, volvieron a visitar al señor Bravo, el motivo fue solicitar empleo para el señor Rosendo, así, para mediados del año de 1976 ya laboraban en la empresa eléctrica dos pobladores de Tezontepec, hermanos que habían ingresado gracias a que el padre de ambos conocía al señor Bravo. La trayectoria sindical del señor Rosendo fue muy significativa para la historia de Tezontepec y sus pobladores, porque llegó a ser secretario general del SME.

La vida sindical de este poblador es lo relevante para la historia de Tezontepec, porque a partir de él se extendió la red, primero con miembros de su familia, luego con aquellos trabajadores que querían ingresar familiares y después con los amigos, vecinos, compadres, hijos de amigos, hijos de vecinos, etc.

El señor Rosendo tuvo un interés muy particular por participar en la vida sindical. Por las tardes, después de concluir su jornada laboral, acudía al sindicato donde se reunían grupos de trabajadores activos y jubilados que conformaban grupos políticos sindicales, además de escuchar los comentarios acerca de la empresa, el sindicato, los distintos departamentos, etc., en estas reuniones cabía la posibilidad de conocer y crear redes dentro de la cúpula sindical. Por ejemplo, se podía conocer a representantes sindicales de los distintos departamentos, así como integrantes del Comité Central. La ventaja de pertenecer a la sección sindical del Distrito Federal²⁹, es que allí se daban cita los miembros del Comité Central. Una situación similar a la mencionada, la vivió el señor Bravo. Pareciera que después de la jornada laboral matutina de los trabajadores, que era de 8 a 16 horas, había la posibilidad de reunirse y convivir en las instalaciones del sindicato.

Inicia su vida sindical como representante en un departamento llamado estructuras-fábrica. El señor Rosendo Flores, durante sus 30 años de vida laboral, alternó con la vida política sindical ocupando varios cargos vía el voto, hay que recordar que en el SME todos los cargos que son de representación sindical son a través del voto secreto y directo por parte de los trabajadores, ello explica porque el acercamiento a la base laboral por parte de los representantes y a su vez, los trabajadores con los representantes. Así, estuvo inmiscuido activamente durante veinticuatro años en la política sindical. Los cargos que ocupó fueron a nivel departamental, según Melgoza (2001) para cumplir sus funciones de gestoría, el representante departamental debe reunir como requisito ser reconocido legalmente conforme lo estipulan los estatutos que rigen al sindicato, ello significa que se debe someter a un proceso de elección donde los integrantes del departamento de trabajo

²⁹ Recordemos que el SME está integrado por subdivisiones sindicales, llamados Sub-comités, por ejemplo está la subdivisión Toluca, La Alameda, Tenango, Juandhó, Pachuca, Cuernavaca, entre otras, y la del Distrito Federal, donde se concentra el Comité Central y en número de trabajadores, era la más numerosa.

emitirán su opinión a través del voto. Sigue diciendo que la representación departamental funciona como una primera instancia para tratar de solucionar cualquier conflicto obrero-patronal. Aquellos trabajadores que fueron representantes departamentales siguen la carrera sindical y pueden ser integrados a alguna planilla para ocupar un cargo en el Comité Central, al igual que en el nivel departamental. El señor Rosendo ocupó puestos en ambas jerarquías. Pero en su trayectoria, así como las que están vinculadas a este líder, no sólo el cumplimiento de requisitos es lo primordial, también existe esa parte informal que es la que da sustento a su liderazgo entre los trabajadores, y sobre todo el papel de intermediario, donde deriva su carácter de exclusividad con la que cumple sus funciones (Léonard, 2001).

A continuación se muestran los cargos sindicales ocupados a lo largo de su carrera sindical.

- 1) Fue representante departamental, en el departamento de estructuras fábricas (1981-1986) (a nivel de departamento)
- 2) Pro- secretaria de escalafones (1986-1988) (a partir de este cargo estuvo en el Comité Central)
- 3) Pro- secretario de seguridad e higiene (1988 -1992)
- 4) Pro- secretario de obra determinada (1992-1993)
- 5) Pro- secretario de economía y estadística (1993-1999) (desde allí trabajó un sobrino con él)
- 6) Secretario general (1999-2005)

Es decir, ocupó durante cinco años cargos de representación departamental y diecinueve años cargos en el Comité Central.

Este líder se vinculó a un grupo político del sindicato y tuvo que recorrer cargos a nivel departamental y varios en el comité central, la diferencia con el primer líder, el señor Bravo que sólo tuvo dos cargos a nivel departamental y dos a nivel comité central, es que el señor Rosendo tuvo dos cargos a nivel departamental durante cinco años y durante diecinueve años estuvo en el comité central, él no se separó de los cargos sindicales durante veinticinco años, hizo más vida sindical que laboral, ello permitió tener contactos con líderes de nivel medio en las distintas divisiones del sindicato y también le dio la oportunidad que lo conocieran los trabajadores, pero no por la vía laboral, como el primer líder, sino por los cargos sindicales ocupados.

El señor Rosendo fue representante a nivel departamental, tuvo la posibilidad de meter a sus familiares, sobre todo hermanos, también ayudó a familiares de trabajadores del pueblo, a estos

pobladores les denominó de segunda generación. De la familia del líder del pueblo, o sea de la familia Flores se incorporaron a trabajar Bruno Flores y la señora Ernestina Flores, quienes tenían entre veintitrés y veintiocho años de antigüedad. Después de los hermanos Flores, se incorporan sobrinos, el señor Max y el señor Marcos, quienes tenían una antigüedad laboral que iba desde los veinte hasta los veintiséis años, respectivamente. Por último, en la familia Flores, se incorporan los hijos de los sobrinos quienes llevaban laborando en la empresa entre tres y cinco años. El total de integrantes de la familia Flores que estaba en LyF fue de alrededor de quince integrantes. Así, se puede observar que el señor Rosendo Flores inició la incorporación de trabajadores a la empresa desde la década de los ochenta, pero este hecho incluyó básicamente a familiares cercanos. La reciprocidad era un intercambio entre miembros familiares, se beneficiaba el líder y los miembros de su familia. Además, de que éstos podían apoyar en campañas políticas para el señor Rosendo.

Al líder del pueblo se le agasajaba con una de los eventos que tenía mayor importancia en la vida de las comunidades por tener relación con la vida sindical del SME, la fiesta que se organizaba en honor al cumpleaños del señor Rosendo y que se describirá a continuación como un ejemplo del principio de reciprocidad: “*dar, recibir y devolver*”.

4.4.2 Un ejemplo de reciprocidad y lealtad

La narración siguiente la hace el señor Marcos Flores, hermano del líder de la región, y algunos pobladores del pueblo, es una fiesta hecha para el señor Rosendo en Tlatempan, entre el estado de Morelos y México. Los detalles de la organización y el evento en sí, son recuerdos tenues entre los pobladores, debido a que cooperaban pero algunos no asistían, de las personas que entrevisté, un cincuenta por ciento asistía y el otro no.

La reciprocidad generalizada y la reciprocidad centralizada son vistas en esta narración. Según Sahlins (citado en Nettel, 1993) una reciprocidad generalizada se da entre relaciones de parentesco, más cercana a un núcleo familiar. La reciprocidad centralizada implica una relación social con jerarquía entre dos o más individuos. En esta descripción hay muestras de ambas reciprocidades, por un lado, una reciprocidad generalizada se observa cuando asisten a la fiesta sus familiares y sus vecinos de la comunidad. En tanto, también hay una reciprocidad generalizada cuando a la fiesta asisten y cooperan aquellos que fueron ayudados por el señor Rosendo.

La fiesta la he dividido en tres etapas: 1) los preparativos y la organización, 2) el día de la fiesta, 3) la cosecha de la fiesta

- 1) Los preparativos y la organización

Para realizar la fiesta por el cumpleaños del líder del pueblo, se organizaban habitantes de distintas comunidades de la región, incluía a trabajadores de los estados de Morelos y del estado de México. Del primero, asistían y era donde se realizaba la fiesta, de la comunidad de Tlatempan. En el estado de México se hacía en la comunidad de San Pedro Zictepec, municipio de Tenango. Para la realización de la fiesta cooperaban los trabajadores de distintas comunidades, de Santa Martha, Santa Mónica, Santa Cruz Tezontepec, municipio de Ocuilan y del municipio de Malinalco. Del municipio de Tenango cooperaban comunidades como San Pedro Zictepec y la cabecera municipal. Del municipio de Tenancingo cooperaba la comunidad de San Simonito, Xochiaca, Zepayautla y algunos trabajadores de los municipios de Santiago Tianguistenco y Xalatlaco.

La cooperación era por dos vías: 1) cooperación económica y 2) cooperación en especie. Dice el hermano del líder que las personas que cooperaban eran las que habían sido ayudadas para entrar a trabajar. La fiesta ocurría en una planta, donde hace años funcionaba una pequeña hidroeléctrica de la empresa llamada “La Alameda”.

2) El día de la fiesta

En la planta se reunía la gente y llevaban a cabo una comida, había bandas de música y jaripeo. La comida era en la planta de luz, y las otras dos actividades eran dentro del pueblo, dice el señor Marcos que parecía una fiesta del pueblo, porque acudía mucha gente, cerca de tres mil o cinco mil personas. La fiesta iniciaba a las 2 de la tarde y concluía cerca de las 10 de noche, los asistentes llevaban regalos al señor Rosendo Flores. La gente del pueblo donde se organizaba la fiesta estaba muy agradecida porque les había ayudado mucho, concluye el señor Marcos.

3) La cosecha de la fiesta

La reunión, además de festejar al líder, también se prestaba para que las personas tuvieran la oportunidad de acercarse al señor Rosendo y pedirle su “ayuda” para poder ingresar a algún familiar o amigo a la empresa. Es decir, la fiesta se convertía en un espacio de agradecimiento y solicitud de favores. La fiesta también puede ser vista como un producto de las cosas que se dan y se reciben. Si bien es un espacio de colaboración entre electricistas de distintas comunidades, también es una expresión de gratitud. Según Auyero (2002), este tipo de eventos, también son resultado de una resolución de problemas, por ejemplo se consigue trabajo para el hermano, el tío, el sobrino, entre otros.

- *Trayectoria laboral de Merino*

Además de los hermanos Flores, entraron otros habitantes del pueblo por la vía del señor Bravo: Herminio Arce, Merino Valdés y otros dos. Estos trabajadores que ingresaron en la década de los setenta, actualmente son jubilados de LyF. Los pobladores que se integraron después que los hermanos Flores, lo hicieron en circunstancias distintas. Según algunas entrevistas con pobladores de Tezontepec, observando que los hermanos Flores habían conseguido un salario constante y trabajo seguro, hubo quienes querían algo similar, así que se acercaron a los Flores y les pidieron que les dijeran cómo había sido el proceso. Entre los comentarios hechos estuvo el más importante, contactar al señor Bravo. Para llevar a cabo lo anterior, los hermanos Flores se convirtieron en el puente de información entre el señor Bravo y algunos pobladores de la comunidad.

La siguiente trayectoria laboral es de un habitante de Santa Cruz Tezontepec, él fue uno de los primeros habitantes del pueblo en entrar a LyF.

El señor Merino (de ahora en adelante TU) nació en Tezontepec en el año de 1940, al momento de la entrevista tenía setenta y un años de edad. Él, sus hermanos y padres se dedicaron a las actividades del campo, y en algunas ocasiones su padre cortaba leña en los cerros que están alrededor de la comunidad. TU estudió hasta tercer año de primaria porque en el pueblo sólo había tres grados escolares, primero, segundo y tercer. Recuerda que si quería estudiar los siguientes grados debía de hacerlo en la comunidad de Santa Mónica o en el municipio de Tenango. El primer trabajo con salario remunerado que tuvo TU fue el de LyF, antes de ello era campesino y en un lapso corto de tiempo también migró hacia Estado Unidos. Es casado y tiene cuatro hijos.

La estrategia de inserción

TU sabía del trabajo en LyF porque en la comunidad ya había tres o cuatro trabajadores en la empresa. Él indagó entre los conocidos del pueblo la manera en cómo podía ingresar, allí se enteró que en un pueblo vecino, en Santa Martha, había un señor que tenía un cargo “importante” en la empresa, era el señor Bravo, quien ocupaba en ese momento el cargo de secretario de obra determinada. Aunado a ello, en una ocasión llegó el líder al pueblo de Santa Cruz Tezontepec porque estaba haciendo campaña política para ocupar un puesto en el ayuntamiento de Ocuilan, en ese momento le dijeron otros habitantes del pueblo, que él era quien le podía dar trabajo. Bravo ya tenía amigos en el pueblo, porque había ayudado a algunos a incorporar a la empresa y recuerda ese día de la manera siguiente:

“como [el señor BE] conocía amigos aquí, [nos dijeron, hay que dar el apoyo, ya sabe la política, por eso lo conocemos, [y también] hay que decirle a ese señor que nos ayude”

Y junto con tres amigos deciden ir a visitarlo.

Después de lo anterior TU decidió buscar al señor Bravo en las oficinas del sindicato en la Ciudad de México, TU junto con un amigo del pueblo fueron a visitarlo. El amigo era Marcos Flores, primer poblador de Tezontepec en entrar a la empresa. Cuando llegaron y lo vieron, el amigo de TU le presentó al señor Esteban Bravo. La percepción que le dio cuando lo conoció fue que era una persona que recibía a todo tipo de público:

“era una persona, ahora sí que santísima ese no, no veía que fuera pobre, que fuera rico, que fuera grande que fuera chaparro, no, recibía a todo mundo”

TU pidió que lo “ayudara” a entrar a LyF, y el señor Esteban Bravo dijo que si y después de sindicalizarse, le dieron una tarjeta de color blanca porque no tenía familiares dentro de la empresa, pasaron seis meses de estar yendo a las oficinas del SME para que fuera contratado. Ya casado y con treinta y siete años de edad entró a la empresa eléctrica en el año de 1976. TU tuvo la inquietud de ingresar a LyF para obtener otros recursos económicos además del campo, cabe mencionar que algunos pobladores combinaban el trabajo asalariado con labores del campo. También cree que para solicitar algunos trabajos tenía que realizar exámenes y no hubiera podido acreditarlos porque tenía una escolaridad básica, entonces cuando había la posibilidad de que lo ayudaran, como es el caso de su ingreso a la empresa, lo veía como una oportunidad. En esta trayectoria se vuelve a presentar la figura de “un conocido” para acceder al trabajo. La diferencia con las trayectorias anteriores es que ya sabía a quién acudir, en dónde y los beneficios que daba el trabajo en la eléctrica. En este caso la distancia social, entre amigos, ayudó a implementar el intercambio, dice Adler Lomnitz (1982) que la distancia social en las culturas rurales de Latinoamérica están prescritas por la distancia social entre parientes, entre compadres, entre amigos, etc. ello explica porque sólo algunos conocidos de los hermanos Flores los ayudaron a conseguir trabajo, y sobre todo a relacionarse con el líder.

Esta parte de la trayectoria laboral muestra la extensión de la red a partir del primer habitante que ingresó a LyF. Otro de los aspectos que llama la atención es que el líder de la región, obtiene beneficios personales a partir de ocupar un cargo sindical. La narración en torno a que le convenía que lo conocieran en distintas comunidades se traducían en beneficios. Los pobladores de Tezontepec recuerdan que este líder se postuló para cargos públicos dentro del municipio, de esta

manera era más fácil obtener el apoyo de aquellos que había ayudado a ingresar a LyF. Así, el líder, primero fue proveedor y después solicita el apoyo, una reciprocidad de favores que está basada en una relación clientelar, porque era el que podía dar la oportunidad de ingresar a la empresa. En cambio los hermanos Flores en este momento se convirtieron en sub-brokers.

Su paso por LyF y sus relaciones

TU ingresó en el año de 1976 al departamento de estructuras construcción, era un departamento encargado de realizar estructuras metálicas que servían como material de trabajo dentro de la empresa. Tuvo el cargo de peón y su lugar de trabajo fue la ciudad de México, por ello tuvo que cambiar de lugar de residencia hacia esta ciudad. El departamento no fue elegido por él, sino que era la vacante que existía, asociado al grado de escolaridad con el que contaba. En este puesto duró aproximadamente seis años. TU en su primer puesto tuvo que estar apoyando actividades como soldar, cortar las estructuras, cargaba fierro hacia camiones de carga.

Después de laborar seis años en el departamento de estructuras, le pidió de favor a representantes departamentales que lo ayudaran a cambiar de departamento y lo ubicaron en el de mantenimiento eléctrico. Su primer puesto fue de peón. Hay que recordar que la manera de ascenso dentro de la empresa era por escalafón, así que si un trabajador entraba en un departamento, iniciaba en el puesto más bajo, conforme creaba antigüedad se ascendía de categoría. Si un trabajador se cambiaba de departamento, ingresaba en el puesto más bajo, aunque tuviera un tiempo considerable en la empresa, como es el caso de esta trayectoria. Esta trayectoria muestra como se vivían los aspectos laborales en la empresa. Los principales vínculos para cambiar de departamento debían tenerse con representantes sindicales, es decir era la conexión más efectiva para ascender a mejoras departamentales o salariales.

TU cambió de departamento e inició en el puesto más bajo que fue de ayudante, la decisión de moverse de área fue porque en éste último iba a tener un salario un “poco mejor”, era mayor en comparación con el anterior y porque quería aprender algo más que estar de peón en el departamento antes mencionado: *“yo quería aprender algo, porque ahí de peón, bueno, porque me mandaban con uno y con otro y otro y luego no estaba yo en un puesto fijo”*.

El puesto adquirido fue de vigilante aseador y realizó actividades de limpieza de algunas oficinas, allí duró cerca de diez años, después desapareció el puesto en el departamento y lo reubicaron para realizar actividades de mantenimiento eléctrico en distintas subestaciones de la ciudad de México. Para este nuevo cargo tuvo que ser capacitado, allí le enseñaron cuestiones básicas de

electricidad. En el cargo duró cinco años. Luego fue mecánico de las subestaciones, dice que en esta área el trabajo era pesado, duró aproximadamente siete años en el puesto, al final de su vida laboral, unos cuantos meses tuvo el puesto de oficial y fue jubilado a los veinticinco años de antigüedad laboral y sesenta y cinco años de edad, era una prestación que tenía el contrato colectivo de trabajo con respecto a los años laborados, un trabajador se podía jubilar con veinticinco años de antigüedad y cincuenta y cinco años de edad.

Los hijos de TU no tuvieron el interés de entrar a LyF porque estudiaron una carrera profesional, él sólo recomendó a un sobrino con el líder del pueblo. El favor fue pedido al líder del pueblo, el señor Rosendo, la confianza para solicitarlo tenía relación con un lazo de amistad y vecindad. TU ya había entablado un principio de reciprocidad con el líder del pueblo, primero lo apoyó cuando se postuló para secretario general del SME, recuerda que sólo fueron los votos hacia él. Auyero (2002) dice que las prácticas clientelares consisten en un intercambio de todo tipo de recursos que se organizan en un principio de reciprocidad “dar, recibir, devolver”: unos agentes dan mientras otros reciben y los que hoy son donatarios mañana serán donantes. También hubo otro tipo de apoyo. En el mes de marzo se festejaba el cumpleaños del líder del pueblo. TU contribuía con la fiesta dando una cooperación monetaria, él nunca asistió a un evento de este tipo porque cuando se realizaban las fiestas, tenía compromisos diversos. Le pregunté que si no daba dinero era mal visto en la comunidad, dice que sí: *“bueno luego nos echaban habladas los demás”*, refiriéndose a que si no cooperaba en la fiesta podía tener algunas dificultades menores.

Me parece que la obligación de cooperar radicada o tenía relación con la posición o el cargo del líder del pueblo. Éste último quien era secretario general, en algún momento podía ayudar a TU, por ejemplo TU le recomendó a su sobrino para que pudiera ayudarlo a incorporarse a trabajar, creo que en la reciprocidad de favores, aunque no del mismo nivel, era lo que obligaba a cooperar en las fiestas organizadas al líder del pueblo.

El tipo de análisis que podemos obtener de la trayectoria de TU es que la información acerca del trabajo “privilegiado” se dio por los primeros habitantes que ya habían sido incorporados a LyF. Ellos tenían los elementos como para decirle a TU qué hacer para obtenerlo. Uno de estos elementos, y que considero el más importante, es el hecho de que se insertaba en una relación patrón-cliente, daba trabajo a cambio de apoyo y según esta trayectoria en dos sentidos, primero el apoyo ofrecido dentro del sindicato y segundo, el apoyo en la localidad de donde era originario, sobre todo para obtener cargos públicos. La red de TU fue con el líder Esteban Bravo y luego las tejió, por su condición de paisanos, con el líder del pueblo, el señor Rosendo.

La trayectoria descrita muestra la extensión de la red entre los habitantes de Tezontepec, los beneficios del patrón y el cliente al momento de que fluye el recurso “trabajo privilegiado”.

Las tres trayectorias que se describieron hasta este momento, pertenecen a trabajadores que fueron ayudados para ingresar a LyF por el líder Esteban Bravo, por ello los considero los trabajadores de la primera generación en incursionar a la empresa. Uno de los beneficios que perciben los trabajadores es la jubilación, quien ofrece estabilidad económica en la vejez, aspecto que en comparación con sus padres es distinta porque el campo no ofrece estabilidad económica durante todo la vida de una persona, y en el ámbito rural, las personas mayores son dependientes económicos de sus familiares, pero al obtener un trabajo como el que se ofrecía en LyF, ocurre lo contrario.

Resumiendo, en Tezontepec en la década de los setenta, hubo una primera generación de electricistas fue por la vía del señor Bravo, quien había tenido un puesto dentro del Comité Central y ello le permitió incorporar trabajadores. Uno de estos primeros pobladores fue Rosendo Flores, quien destacó en la vida política sindical lo que lo llevó a ser secretario general del SME por seis años. No hay que olvidar que los trabajadores incorporados eran campesinos con un grado de escolaridad de primaria o secundaria, el único que tenía una profesión era el señor Marcos Flores quien era profesor normalista. La segunda generación de electricistas fue conformada por los familiares de los primeros trabajadores, es decir el ámbito de influencia sólo abarcó a hermanos y sobrinos y la estrategia para incorporarlos fue por el cargo de representante departamental y otros a nivel comité central del señor Rosendo Flores. La tercera generación de electricistas está relacionada con la llegada del líder del pueblo a la secretaría general del sindicato.

4.5 El líder de la región y la época de oro de pobladores de Tezontepec en LyF, 1990 y 2000

Rosendo Flores Flores, al frente del sindicato recibió la iniciativa de privatización por parte del presidente Ernesto Zedillo. A finales de la década de 1990, específicamente el 3 de febrero, el presidente en turno, Ernesto Zedillo envió una propuesta al Congreso de la Unión para abrir el sector eléctrico a la iniciativa privada en generación, transmisión, distribución y comercialización, la justificación fue que la industria eléctrica requería de una gran cantidad de dinero para su inversión, específicamente para la modernización. En su discurso el presidente justificaba que el sector eléctrico ya había cumplido sus objetivos de apoyar al desarrollo del país en la modernización de éste, específicamente daba cifras de la cantidad de habitantes que contaban con energía eléctrica, ante lo cual había avances significativos en la materia, pero para el siglo que iba a

iniciar se necesitaba de mayor inversión y eso sólo se podría lograr mediante la inversión privada (Periódico La Jornada, 3 de febrero de 1999).

El responsable de la política energética, Luis Téllez sostenía que no privatizar conllevaría a un costo social alto, porque la industria eléctrica se vería afectada. Al día siguiente de la propuesta de privatizar el sector eléctrico, el SME convocó a un frente en contra de la privatización. Convocó a centrales obreras oficiales e independientes y ciudadanos en general para integrar un frente de resistencia en contra de la apertura del sector eléctrico a la iniciativa privada. El entonces líder sindical, Rosendo Flores, respondió que era una mentira que se beneficiara al sector eléctrico y a la población, que era una estrategia del gobierno para beneficiar a unos cuantos.

En medio de estos discursos a favor y en contra de la privatización, la incorporación de electricistas tuvo su mayor auge en Santa Cruz. A finales de los noventa, existe la versión, aunque no generalizada, de que el hermano del señor Rosendo, Bruno Flores, se encargó de reunir a algunas personas del pueblo y les preguntó quién quería entrar a la LyF, en un primer momento fueron pocos los que decidieron ir, pero observaron la mejoría económica de aquellos que decidieron hacerlo, entonces acudieron con el señor Rosendo Flores, dicen algunos *“lo íbamos a ver al sindicato a México”*. Entre las personas que acudían a verlo estaban familiares, conocidos, amigos de escuela, así como aquellos que tenían una relación de compadrazgo, es decir una red que correspondencia con la convivencia del señor Rosendo Flores y la vida de comunidad en la que había estado inmerso. Cuando llegó a la secretaría general del SME, ingresan alrededor de 120 personas, en un periodo que va de finales de la década de 1990 al año 2005.

Por lo tanto, en Tezontepec hay trabajadores jubilados y trabajadores activos que tienen antigüedades distintas, ello es dependiendo si eran de la primera, segunda o tercera generación. Cuando se piensa en por qué lo hace el líder, algunos pobladores expresan que el señor Rosendo lo hizo porque quería que progresara el pueblo.

Además de la convocatoria que cuentan algunos pobladores hizo el líder para que fueran incorporados a LyF, existían otras estrategias. El señor Rosendo había dejado lazos de amistad y vecindad. Esto llevaba a que se le invitara a comer a alguna casa de sus conocidos. Las personas que había conocido al señor Rosendo cuando vivió en la comunidad, junto con las relaciones de horizontales impulsaron la entrada de habitantes a la empresa. Y de allí se extendió la red que inició en la década de 1970. Comenta el señor Marcos Flores: *“Mi hermano ayudó a meter a mucha gente, pero luego esa gente quería meter a sus hermanos e hijos, y luego que ya estaban adentro todos, todavía querían meter a sus compadres, cuñados y pues no, no se podía”*.

4.5.1 Los trabajadores y el líder del pueblo

El tipo de trabajador que ayudó Rosendo Flores a incursionarse a la empresa fue: principalmente varones, algunas mujeres que entraron eran familiares del líder, con un promedio de escolaridad de secundaria. En los departamentos que ingresaron fueron:

- 1) Estructuras-fábrica, departamento en el que inicio el señor Rosendo Flores,
- 2) conexiones e instalaciones,
- 3) construcción, líneas aéreas y transportes.

El lugar de trabajo para estos departamentos era el Distrito Federal, lo que conllevaba a dos situaciones: a) que el trabajador y la familia migraran a la ciudad de México o su zona conurbada y b) quienes no tenían la posibilidad de trasladarse con su familia se iban solos, regresando a la comunidad cada fin de semana. Derivado de algunas prestaciones que otorgaba la empresa con respecto al programa habitacional, algunos trabajadores compraron casas fuera del pueblo pero seguían teniendo vínculos, ya sea por los familiares o por las casas que dejaban. El nivel de escolaridad que requerían los departamentos de trabajo antes mencionados eran de primaria y secundaria, la edad de los trabajadores que trabajaban en la empresa oscilaba entre veinte y cincuenta años.

Otros departamentos en los que estaban inmiscuidos eran: 1) agencias foráneas y 2) departamento de inspección, estos departamentos requerían, o por lo menos es lo que se pudo constar con las entrevistas a los trabajadores, a aquellos que tenían una escolaridad mayor a la de secundaria. Este tipo de departamento tenía dos lugares de trabajo, el Distrito Federal, básicamente para el departamento de inspección y la zona de Tenancingo, Tenango y Santiago Tianguistenco para el departamento de agencias foráneas. La edad de los trabajadores electricistas de Tezontepec que laboraban en estos departamentos oscilaba entre los treinta y cuarenta años.

En la siguiente tabla se resume lo anterior.

Tabla no. 8. Caracterización de electricistas en Santa Cruz Tezontepec, Ocuilan, estado de México.

Departamento en que laboraban	Varones y mujeres	Lugares donde laboraban	Promedio de edad y escolaridad
Conexiones e instalaciones	<ul style="list-style-type: none"> • De un total de 130 	<ul style="list-style-type: none"> • Tenango • Tenancingo 	<ul style="list-style-type: none"> • La edad oscilaba entre los 17 y 50
Agencias			

foráneas	trabajadores sólo existían 10 mujeres y el resto eran varones.	<ul style="list-style-type: none"> • Santiago Tianguistenco • Distrito Federal (principal destino) 	años de edad. <ul style="list-style-type: none"> • La escolaridad promedio era secundaria
Transportes			
Estructuras-fábrica			
Departamento de inspección			
Construcción			
Líneas aéreas			

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas, 2010

La gran mayoría de los trabajadores iniciaba su trayectoria laboral como peones y se cambiaban de puesto según el escalafón del departamento, algunos otros, si tenían la posibilidad, cambiaban de departamento, aunque esto ya dependía de cada trabajador y sus redes que podía hacer en el interior de la empresa y el sindicato, las entrevistas a trabajadores sólo arrojaron información de que el señor Rosendo Flores fue quien los ayudó a ingresar, pero no de que siguieran frecuentándolo para cambiar de puesto o departamento. Sólo documenté un caso en el que el líder del pueblo lo ayudó a entrar y debido a las constantes visitas al sindicato y al grupo político del líder, éste lo ayudó a cambiar de departamento con un salario mayor.

El departamento donde había el mayor número de trabajadores era en construcción y fábrica – estructuras. Dice el señor Marcos Flores que quienes estaban en estos departamentos eran provenientes de zonas rurales, lo que podría explicar su nivel de escolaridad.

En las siguientes trayectorias se observa el papel del líder del pueblo en la incorporación de pobladores. Sobre todo se da cuenta de las relaciones horizontales, verticales, del acercamiento con el líder y del clientelismo que surge entre paisanos. En LyF los trabajadores eran clientes de dos patronos, de la empresa y del sindicato, pero fue con éste último con quien afianzó su relación clientelar por el poder de contratación que tenía, el sindicato había monopolizado el mercado laboral en la empresa. Adler Lomnitz descubre que en México, la dirección sindical concede los mejores empleos a sus miembros más leales, propiciando la pasividad y despolitización de sus trabajadores (1994: 58). Por el contrario, los trabajadores observan que con actitudes de lealtad y de apoyo se obtiene mayores recursos, lo mejor no es que se despolitizan como lo dice la autora mencionada, sino que les es más redituable este tipo de actitudes a ir en contra de los líderes y de los grupos políticos. En LyF, las prestaciones, los permisos, trámites que por derecho tenía el trabajador tenían la intermediación de los líderes. Algunos de estos aspectos se mostrarán en las siguientes trayectorias laborales.

- *Trayectoria laboral de Moisés*

La siguiente trayectoria muestra la lealtad y fidelidad al líder del pueblo, al sindicato y los beneficios obtenidos de estos elementos. La trayectoria muestra la relación que existió entre el líder y un amigo de la infancia.

Moisés (de ahora en adelante M) es originario de Tezontepec, al momento de la primera entrevista, tenía 52 años de edad, es casado y tiene cinco hijos, estudió la educación media superior y dos semestres de la licenciatura en antropología social en la Universidad Autónoma del Estado de México.

El primer trabajo asalariado que tuvo fue cuando tenía veintitrés años de edad, fue auxiliar de control de calidad en una empresa llamada LAMITUBO, allí trabajó aproximadamente un año y medio. Después consiguió trabajo en una empresa del gobierno del estado de México llamada FERTIMEX, empresa dedicada a la venta de fertilizantes a los campesinos, M tenía el puesto de bodeguero, allí administraba la bodega que tenía a su cargo en el municipio de Ocuilan. Realizaba actividades como llevar el control de las entradas y salidas de los productos químicos que ofrecía la empresa, entre otros. La empresa cerró y como consecuencia M fue liquidado. Luego, a principios de la década de los noventa, en el municipio de Malinalco inició la construcción de un Club de Golf y se empleó como obrero de la construcción, cuando termina la obra, hace una solicitud para emplearse en el club. Ingresó a trabajar con el puesto de almacenista en una tienda de autoservicio, allí duró cinco años trabajando, del año 1993 al año 1998. Al mismo tiempo que laboraba en este lugar, hacía trámites para ingresar a LyF. El interés de ingresar a la empresa eléctrica fue por el salario bajo que percibía en el último trabajo que tuvo, además de las exigencias por parte de sus jefes inmediatos. M recuerda que el trabajo lo sentía bajo presión porque los jefes no permitían conversar con otros compañeros en horas laborales, en una ocasión, dice, trabajó en un día festivo y no se lo pagaron, entonces reclamó y le dijeron que se lo pagarían con un día de descanso, pero con la condición de que no lo comentara con otros compañeros. Este tipo de situaciones hicieron que M se interesara por un trabajo en una empresa paraestatal.

En esta trayectoria, así como en otras de la comunidad de Santa Cruz y en Santo Tomás, las experiencias laborales en empresas privadas, sobre todo en torno al salario, horarios y trato al trabajador, son constantes y son motivos para que busquen empleos en una empresa pública, lo que nos lleva a deducir que el empleo en la iniciativa privada era considerado en desventaja en comparación con lo que ofrecía LyF.

Estrategias de inserción

M tenía la intención de entrar a LyF desde el año de 1987, pero inicia los trámites en el año de 1993, durante cinco años estuvo yendo a las oficinas del sindicato para firmar una lista de asistencia para que fuera considerado en alguna vacante. Primero iba cada dos meses y cuando tuvo problemas económicos, en el año de 1997 su asistencia fue más constante, una vez por semana. Él decía que entraba a la empresa o migraba hacia Estados Unidos porque las necesidades económicas iban en ascenso. Hay que recordar que, la asistencia a las oficinas del sindicato, en la ciudad de México, debía ser constante para ser considerado como candidato y tener una oportunidad de ingreso.

Dice M que él fue a buscar al líder del pueblo cuando ya era secretario general, llegó en varias ocasiones a su oficina pero no lo podía recibir por cuestiones laborales. Un día lo encontró desocupado y le dijo que *“le echara la mano para entrar”*. M considera que para que se obtuviera un trabajo como el de LyF, se debía contar con una persona que pudiera ingresar personal:

“pues sí, más que nada busca uno conectarse con quien conoce uno, y en este caso pues el señor es de aquí y lo buscábamos y todo eso”.

La expresión anterior es muestra de cómo se busca empleo en nuestro país. Otra vez surge la figura de “un conocido” como el enlace para engancharse al trabajo. Así la conexión que tenía el líder del pueblo entre la empresa y la comunidad de Tezontepec hacía que fluyera el recurso empleo entre los habitantes del pueblo. El líder tenía un papel estratégico dentro y fuera de la comunidad. M recuerda que cuando fue a visitar al líder del pueblo por primera vez fue porque llevó a su hermano para que entrara a trabajar. El hermano entró pero dice que sufrió una decepción tanto M como el líder del pueblo por la situación siguiente. Hubo varios pobladores que le pidieron al líder del pueblo que los ayudara a entrar a la empresa, él los ayudó, pero después de un tiempo dejaron el trabajo, uno de ellos fue el hermano de M. Esta actitud por parte de algunos integrantes de la comunidad ocasionó que por un tiempo, el líder del pueblo dejara de incorporarlos a trabajar. Comenta M que el líder “los castigo”, así, cuando decide otra vez incorporar a habitantes de Tezontepec, M se vio beneficiado.

Además de las constantes visitas al sindicato, hubo un acontecimiento que fue lo que impulsó su entrada a LyF. A finales del año de 1997, M platicó con el líder del pueblo y éste preguntó dónde laboraba, M respondió que en el Club de Golf de Malinalco, el líder le dijo que ese trabajo no era para él, así que se agilizaron los trámites y a inicios del año siguiente se incorporó a LyF.

Su paso por LyF y sus relaciones

M ingresó a laborar a LyF en marzo del año de 1998, su lugar de trabajo fue la ciudad de México. Entró al departamento de conexiones, departamento encargado de conectar el servicio de energía eléctrica de un poste a un medidor, era el servicio de conexión a los usuarios o cuando había adeudos se desconectaban los cables para interrumpir el servicio. El primer puesto fue de ayudante de instalador, allí duró cerca de un año y medio. Al igual que en otros caso que se describen, el departamento al que ingresó fue elegido por el propio sindicato. Cuando M ingresó a trabajar tuvo que cambiar de lugar de residencia, junto con algunos otros habitantes del pueblo rentaban habitaciones para que se alojaran de lunes a viernes, y los fines de semana regresaba al pueblo. En el cargo de ayudante de instalador se dedicaba a preparar el material de trabajo que iba a ser utilizado, por ejemplo, dice M, si en una casa – habitación se requería el servicio de energía eléctrica, él prepara el cable y las herramientas que iban a ocupar.

Después de ser ayudante de instalador, subió a la categoría de practicante, allí duró aproximadamente tres años y medio, algunas actividades realizadas eran subirse a los postes que sostenían los cables de energía eléctrica para que instalara y conectara los cables del postes hacía la vivienda.

Durante su estancia en este departamento, M fue capacitado al mes que ingresó. En este curso le enseñaron la materia de trabajo y aprendió a conectar servicios de energía eléctrica monofásico y trifásico, en menor medida el cálculo de voltaje que se necesitaba para una bomba de agua, para un molino, u otros.

Durante este tiempo, frecuentaba el sindicato. Ahora como trabajador asistía a las asambleas, iba a las reuniones de los grupos políticos, sobre todo al que pertenecía el líder del pueblo y dice:

“es una participación que se está haciendo hacia el sindicato, para que el sindicato realizara sus, sus proyecto que tuviera ante la empresa o inclusive ante el gobierno, entonces lo que quería el sindicato, nuestro apoyo, nuestro apoyo era la presencia, muchos pues sabían bien, bien a fondo porque tienen varios años, como estaban uniendo todo, la empresa el mismo sindicato, y son los que, los que hablaban [los oradores]”.

Dice Tosoni (2007) que la dominación ejercida por el líder establece una relación particular de dependencia y autonomía con los pobladores basada en el cumplimiento de la reciprocidad: los líderes “dan” propuestas y los trabajadores deben “aceptarlas” con obediencia. En este caso, los

llamados para manifestarse, para apoyar proyectos, sobre todo en esta época, el sindicato pedía el apoyo de los trabajadores para oponerse a los discursos de la privatización.

La asistencia a asambleas y grupos políticos, repercutió en su vida laboral. Cuando M solicitó al secretario general y líder del pueblo, ayuda para que su hijo mayor entrara a trabajar, el líder le dijo que su hijo podía esperar, a cambio le hizo una propuesta. M se iba a cambiar de departamento con un salario mayor al que estaba percibiendo, él recuerda que le dijo el líder que se lo merecía porque había sido constante en las asambleas y los grupos políticos en el sindicato, así M se cambió al departamento de agencias foráneas y su lugar de trabajo fue ciudad Sahagún, en el estado de Hidalgo. Estuvo trabajando un mes y medio y comenta que cada semana salían listados donde se mostraban los lugares en los cuales podría haber vacantes, así se cambió al municipio de Santiago Tianguistenco, cerca de la comunidad Tezontepec, estando cerca de su lugar de origen, regresó a residir con su familia.

En el departamento de agencias foráneas duró seis años trabajando en el puesto de ayudante de agente foráneo, único puesto al que pudo acceder debido a que el departamento tenía un escalafón amplio y el ascenso era lento. En este cargo desempeñó actividades como atención al público, hacía cobros, era cajero, además se dedicó a tomar lectura de los medidores de energía eléctrica y repartió recibos de consumo. Cuando se cambió al departamento de agencias foráneas, tuvo dificultades con el que fue su jefe y por tal motivo no recibió capacitación. M cuenta que al momento que llegó al departamento de agencias foráneas tuvo contratiempos con el jefe del área, estaba molesto porque allí ya contaban con personal capacitado y no habían solicitado a un trabajador, la molestia recaía en que M iba recomendado por el secretario general del sindicato, dice que el jefe era adversario a la política del líder, así que no fue muy bien recibido. Esta vivencia muestra el poder que tenía el sindicato sobre la empresa, además de que es un ejemplo que la lealtad y el apoyo a los líderes puede traer beneficios al trabajador, un típica relación patrón-cliente en un sindicato que ha sido considerado como democrático. Lo que lleva a pensar que no sólo eran los procesos formales lo que incidían en la organización del sindicato, sino también los procesos informales. Al respecto Adler Lomnitz (2002) dice que en México la horizontalidad complementa y sostiene las jerarquías verticales. El ejemplo de cómo pasó M de un departamento a otro, es muestra de cómo se entrelazan relaciones horizontales, originadas en la comunidad, con relaciones clientelares dadas por diferentes posiciones de los individuos en un ámbito fuera del pueblo.

Además de los conflictos que tuvo en un primer momento con su jefe inmediato, M no conocía la organización del trabajo del área, sin capacitación alguna fue aprendiendo por imitación o por algunos compañeros, lo recuerda de la manera siguiente:

“en ese entonces, se me hizo muy difícil andar tomando lectura, más o menos, pero hacían aclaraciones de que a un usuario le salió carísimo su recibo anterior, si, y que se le dio vuelta a todas las manecillas de, del reloj, aquí nomas administrativamente, pues es lógico que se le va a aumentar una cuentota, si un usuario paga unos trescientos, cuatrocientos, pesos, por ese error le está saliendo en unos, quince mil, veinte mil pesos, que desde luego no los [va] a pagar hasta que se haga la aclaración que la toma de lectura y que se le regrese su lectura normal, y ya se le dice, lectura anterior tal, lectura actual tal... le hacia la aclaración, y ya llegaba, ya llegaba con su recibo, aquí esta su recibo...eso me dificulto mucho, en un principio”.

A través de las vivencias anteriores, él se dio cuenta de que los trámites administrativos que realizaban en el departamento eran obsoletos y por lo tanto necesitaban modificaciones, sobre todo agilización. Por ejemplo el cobro vía electrónica, él le atribuye que una parte de esta ineficiencia provenía del gobierno federal, porque cree que el presupuesto era insuficiente. M percibió que el personal de los distintos departamentos estaba distribuido de manera incorrecta porque existieron departamentos donde la cantidad de trabajo era mayor (por ejemplo las oficinas de agencias foráneas donde él laboró los últimos seis años) en comparación con departamentos que tenían saturación de personal. Creo que esta situación obedecía a lo siguiente. Cuando había un candidato para entrar a LyF, el departamento no era elegido por el trabajador sino por el mismo sindicato, si tomamos en cuenta que el grado de escolaridad entre algunos trabajadores era básica como el caso del pueblo de Tezontepec, se puede deducir que había mayor cabida de trabajadores en departamentos donde no se requería un nivel de escolaridad específico y por lo tanto daba como consecuencia una disparidad en el número de trabajadores en un departamento y otro.

Al respecto, Besunsán (2005) dice que la reestructuración en la empresa era un tema pendiente en LyF debido a que las partes involucradas no se ponían de acuerdo. Por un lado, el SME no quería perder puestos de trabajo porque repercutía en el número de sindicalizados y de cuotas, y por el otro lado estaba la empresa que quería reestructurar en beneficio del gobierno en turno.

Ante lo que observó M, él escuchó entre sus compañeros que existía la propuesta de re-organizar al personal y en los departamentos donde existiera mayor trabajo se iban a colocar mayor número de trabajadores, ignora si era una propuesta por parte del sindicato o si hubiera podido llevarse a cabo.

También comenta que no sólo eran la organización del trabajo y el presupuesto, sino también los trabajadores fomentaban ciertas ineficiencias, por ejemplo existían compañeros que solicitaban propinas a cambio de conectar un servicio de energía eléctrica: *“...pues algunos si se pasaban un*

poquito [de] listos, y llegaba [el usuario], quiero que me compongan mi luz, pues no traigo la orden [decía el trabajador], aunque si la traían, no, no la traigo, no pues si quiere pues vamos a arreglarnos”.

Le pregunté que si el sindicato sabía y defendía a este tipo de trabajador, responde que sí, que algunos llegaron hasta el jurídico, área de la empresa que se encargaba de vigilar los bienes de la empresa y castigarlos jurídicamente. El sindicato los defendía y les daban segundas oportunidades, cuando era constante la actitud llegaban a castigos más severos como separarlos del trabajo por temporadas cortas o definitivas. Aunque eran menores los casos, porque dice M que los líderes departamentales defendían a los trabajadores y dice:

“los de más abajo [los líderes departamentales] son los que sacan mucho la cara...si protegían bastantes trabajadores, y así nada más los cambiaban de departamento, vete de aquí, vete a otra parte, pero la mayoría nos ayudaban como debería de ser”, sigue diciendo M: “mientras no pasara a mayores, el sindicato los seguía defendiendo”.

En la cita anterior se observa la organización de la empresa y la injerencia del sindicato en asuntos laborales, no los solucionaba, sólo los aminoraba. En cambio la relación clientelar era la que se fortalecía entre el líder y el trabajador. Además, comenta que en algún momento los líderes sindicales del comité central dijeron que ya no se iba a defender a aquellos trabajadores que cometieran faltas, porque la empresa enviaba a inspectores a los distintos departamentos y si identificaba inconsistencias en las áreas de trabajo por parte de algún trabajador, se suspendía por un tiempo del cargo. Lo anterior sucedió, recuerda M, a finales del periodo en que el líder fue secretario general, es decir a mediados de la década del 2000.

Otro de los recuerdos que tiene M durante su paso por LyF fue la dificultad para ingresar a familiares a trabajar. Recuerda que en alguna ocasión uno de los líderes departamentales le pidió dinero por una tarjeta de sindicalización y luego por incorporar a laboral a su hijo, él no tenía el dinero suficiente para darlo, además de que creía que era “injusto” el acto, porque él como trabajador tenía el derecho de integrarlo a la empresa. Aunado a lo anterior, el líder del pueblo incitaba a los líderes departamentales a no cobrar porque decía que ya no era “ayuda” y por el contrario los trabajadores que ingresaban a través de este medio, dice M que eran pocos, no tenían que pagar el favor con votos ni lealtades porque ya lo habían hecho con recursos monetarios. Si existía una remuneración a cambio del favor, el pago material a cambio de favores es soborno y

excluye toda posibilidad de una relación personal o de tener amigos en común (Adler Lomnitz, 1994: 139).

Después, el hijo de M fue ayudado por un familiar de un pueblo vecino (El Picacho), quien era representante sindical y, al igual que en otros casos, este líder intervino en la entrada de pobladores de su comunidad a LyF. Había algunas maneras de fomentar el voto entre los trabajadores. Por ejemplo M recuerda que en época de campaña política decían los aspirantes o personas a su alrededor: *“tienes que votar por este y te hacemos un préstamo, o quieres meter a un familiar”*, M dice que a veces se elegía de la manera anterior a los dirigentes porque el trabajador tenía *“la necesidad”* de dinero o de incorporar a otros miembros de su familia, ello ocurrió con su hijo, lo logró incorporar porque M votó por el que se postuló para representante departamental. También la convivencia con representantes departamentales de otras áreas influyó para que le facilitaran hojas de préstamos económicos, y a cambio le pedían que motivara el voto entre los pobladores de la comunidad que estaban en el departamento que le correspondía a ciertos líderes.

Otra manera de dar el voto era a través de lealtades, M dice que él pertenecía a la línea política o grupo político del líder del pueblo y dice:

“desde un principio, le fui, le fui fiel al señor Rosendo, en su política, porque pues era derecha su política, tal vez haya tenido errores, yo que lo sepa, no, [pero]quien sabe...le fui muy fiel, vi como, como se enfrentó al gobierno federal para defendernos, en la no privatización...y pues se dedicó mucho a su carrera política, y pues si en este caso si le agradezco bastante, por eso le fui fiel, porque si, lo vi muy derecho a él”.

Dice Adler Lomnitz (1982) que las redes de intercambio evolucionan en el tiempo de acuerdo al flujo del intercambio recíproco de bienes y servicios. Hay retroalimentación entre el acto individual de intercambio y el incremento de confianza que a su vez promueve intercambios futuros.

Aunque, las personas que no apoyaban políticamente al líder del pueblo, M las describe como malagradecidas, porque dice que él les dio trabajo. Lo anterior, lo relaciona porque cuando se dividieron los trabajadores en dos corrientes políticas que postulaban para la secretaría general del SME en el año de 2009, algunos trabajadores que el líder del pueblo había ayudado a entrar a LyF, optaron por simpatizar con la corriente contraria a la del líder del pueblo, aunque dice fueron pocos, del cien por ciento de los trabajadores, aproximadamente un ochenta por ciento apoyó a la corriente del líder del pueblo y un veinte por ciento a la corriente contraria. Ello se vio reflejado en el número de trabajadores liquidados en el pueblo, porque esta corriente apoyó la propuesta de liquidación.

La línea política del líder del pueblo se desvaneció un poco entre los pobladores de Tezontepec porque el líder terminó su periodo de secretario general y se jubiló, M lo recuerda de la manera siguiente: *“con la política del señor Rosendo si, si estuve, si estuve de acuerdo, posteriormente él se jubiló y pues ahora sí, mucha gente de aquí del pueblo la abandonó, ya no fue tan fácil que alguien entrara de aquí, entonces este, se olvidó un poquito de nosotros, nosotros de él y este, aun así fue donde yo le digo, vimos por quién votar”*. Aunque la lógica era similar, M votaba porque le habían prometido ciertos favores.

Otra forma de agradecer al líder del pueblo los favores recibidos, además del voto, era la cooperación, con recursos económicos, que M hacía cuando se organizaba la fiesta en honor a su cumpleaños. Él recuerda que no sólo se organizaba en la planta Alameda, también se organizaba en una comunidad del municipio de Tenango, llamada San Pedro Zictepec. En este tipo de eventos, recuerda, que el líder del pueblo ofrecía un discurso, después lo felicitaban, se les daba de comer y de beber a los asistentes. Como al líder le gustaban los caballos y las corridas de toros, organizaban para él, corridas de toros. Dice M que la organización corría a cargo de personas allegadas al líder, y así se transmitía la información del lugar donde iba a festejar su cumpleaños. M dice que no todos los de la comunidad cooperaban, que a algunas personas se les olvidaba los favores hechos por el líder, él los adjetiva como *“mal agradecidos”*.

M duró once años y medio como trabajador de LyF.

Esta trayectoria es un ejemplo de lealtad, apoyo y beneficios hacia el trabajador y hacia el secretario general. Muestra como los individuos se enganchan en interacciones al establecimiento de una red para producir beneficios. En las situaciones de mercado imperfecto, generalmente los lazos sociales situados en ciertas localizaciones estratégicas y/o posiciones jerárquicas pueden proveer a un individuo la información útil sobre las oportunidades y las opciones que de otra manera no estarían disponibles (Lin, 1999). Tosoni (2007), dice que la asimetría de recursos presente en las redes de supervivencia es la condición para el surgimiento del líder. El principio de reciprocidad “quien da primero obliga a devolver” promueve una distribución de recursos particulares: quien más ofrece tiene mayores probabilidades de recibir y si los intercambios aumentan, después de un tiempo se puede aumentar.

- *Trayectoria laboral de Mateo*

La siguiente trayectoria laboral es de un trabajador que tenía once años en LyF, se muestran las redes que se hicieron, en este caso la relación que tuvo su padre con el líder del pueblo, relación que funcionó como estrategia de inserción.

Mateo (de ahora en adelante HM) nació en Tezontepec en 1975, al momento de la entrevista tenía treinta y cinco años de edad, la escolaridad básica la cursó en la comunidad de donde es originario. Es casado y antes de entrar a trabajar a LyF fue migrante. Cuando concluyó la secundaria se dedicó a las actividades del campo y cuando tenía diecinueve años de edad decidió migrar a Estados Unidos a los estados de Carolina del Norte y Sur y Tennessee, estuvo cerca de cinco años trabajando en labores relacionadas al campo. Después de regresar al pueblo, estuvo un año sin trabajo y cuando tenía veinticinco años de edad entró a trabajar a LyF.

La estrategia de inserción a LyF

La inquietud de laborar en LyF vino de que había varios habitantes del pueblo que se estaban incursionando en esta empresa, además de que una persona del pueblo estaba de secretario general del SME, y el padre de HM y el líder eran amigos de la infancia.

La madre de HM me comentó que el líder del pueblo y su esposo eran amigos desde niños, y en algunas ocasiones lo invitaban a comer a su casa. En una de esas visitas el líder del pueblo le dijo a su amigo que si quería entrar a trabajar a lo cual contestó que no, el padre de HM le propuso que el favor fuera mejor para su hijo, el líder dijo que sí, pero como todavía estaba “chico”, refiriéndose a que tenía 17 años de edad, le propuso que cuando estuviera más grande lo fueran a visitar. Cuando HM decide entrar a la empresa ya tenía más de 20 años de edad, le pide a su padre que lo acompañe a las oficinas del sindicato en la ciudad de México para visitar al líder del pueblo.

Cuando llegaron a las oficinas y los atendió, el padre de HM le comentó que lo visitaban porque le pedía “ayuda” para que su hijo entrara a trabajar a la empresa. Aunque HM no tenía el acercamiento con el líder del pueblo, su padre si la tenía y a través de esta relación entró a LyF. Después, HM iba al sindicato a realizar los trámites correspondientes para el ingreso, cuenta el entrevistado que el mismo día que visitó al secretario general, fue sindicalizado, es decir realizó el trámite para ser miembro del SME, después pasaron cerca de tres meses para que HM entrara a trabajar, él cree que el tiempo tan corto para ingresar a la empresa lo atribuye a la amistad que tenía su padre con el líder. El departamento en el que se insertó no fue elegido por él, dice que es la suerte:

“no, ahí era, cómo, cómo le podría decir, la suerte de cada uno, porque ahí no elegían, si fuera a elegir, había departamentos de que estaban, el salario pues, estaba muy bueno el salario, y pues ahí era de que pues como corriera uno con suerte”

Los departamentos a los que ingresaban los trabajadores no era por las necesidades de la empresa sino por las prebendas políticas, es decir la saturación de algunos departamentos y la falta de

personal en otros se debía al poder de algunos representantes sindicales en la contratación. La percepción de HM por el trabajo en LyF, era de un trabajo estable y sobre todo que recibía a personas que no tenían preparación profesional y comenta:

“pues porque no estaba preparado para algún otro [trabajo] y pues, pues como muchas personas queríamos entrar aquí la verdad, porque si era muy apreciado ese trabajo”

Así, en enero de 2001 entró a laborar en LyF.

Su paso por LyF y sus relaciones

HM se incorporó a LyF en el año 2001, en el departamento de distribución foránea en línea. Era un departamento dedicado a la instalación y mantenimiento de la red eléctrica de baja y mediana tensión, se colocaban transformadores, equipos de seccionamientos y todo lo relacionado con lo que van en los postes que soportan los cables de energía eléctrica. Trabajó en Tlahuac y el área donde estaba daba mantenimiento a la delegación Tláhuac, Milpa Alta y algunas áreas de Xochimilco e Iztapalapa, su lugar de trabajo fue la ciudad de México.

El primer puesto que tuvo fue de ayudante de línea viva, allí realizaba actividades como preparar el material y las herramientas, duro cuatro años en el puesto. Después obtuvo la categoría de practicante, en éste comenzó a trabajar con lo que ellos llaman “línea viva”, que es subirse a los postes y maniobrar con los cables de energía eléctrica de veintitrés volts, instalaba crucetas de acero y aisladores de porcelana, allí duró a aproximadamente tres años. Después fue liniero C. En el segundo y tercer puesto realizaba prácticamente las mismas actividades, subirse al poste y manejar líneas, cables de energía eléctrica, la diferencia era que en practicante, como su nombre lo dice, era principiante y él decidía si quería o no practicar porque estaba, digámoslo de alguna manera de capacitación. En el tercer puesto era obligatorio subirse a los postes y trabajar con cables de energía eléctrica. La diferencia era el salario que tenía cada categoría.

Los conocimientos que adquirió para desarrollar su trabajo fueron a partir de la enseñanza de otros compañeros, aunque también recibió cerca de cinco cursos de capacitación, allí le dijeron cómo se tenía que trabajar conforme al reglamento de la empresa, pero dice que él aprendió más en la práctica. La primera capacitación recibida fue recién entró a laborar, recuerda que allí le enseñaron a preparar el material de trabajo, a subir a los postes que sostiene los cables de energía eléctrica.

El aprendizaje que tiene los trabajadores, sobre todo en la práctica, De la Garza (1994) lo documenta desde la década de 1930 y 1940, cuando alude a que la diferencia entre los obreros electricistas y otros de distinta rama industrial, estaba en que los primeros eran trabajadores experimentados y los conocimientos adquiridos eran desde la prácticas, por realizar un trabajo muy especializado, en contraposición de aquellos que nacieron como obreros de masa. Esta característica pareciera no desaparecer porque los electricistas entrevistados siguen aprendiendo en la práctica.

El departamento en el que HM trabajaba era uno donde los materiales y el equipo de trabajo eran indispensables y muy necesarios para llevar a cabo el trabajo. Por ello, cuando le cuestioné acerca de lo anterior, él responde que las herramientas de trabajo, aunque eran austeras siempre tenía, como guantes para trabajar línea viva, mantas y bastones. Las mantas son protecciones para la línea y los bastones son de fibra de vidrio y sirven para aislar la línea viva. Pero los materiales para trabajar no eran suficientes lo que traía como consecuencia ineficiencias en el trabajo que realizaba. Por ejemplo, recuerda que tenía que reutilizar material, él le llamaba *scrap*, así se le nombraba a aquellos desperdicios, era una especie de reciclaje, si algún cable ya estaba desgastado, se quitaba y se mandaba al *scrap*, y si en otro servicio se necesitaba cable podía ser utilizado en otra compostura de la línea. Ello ocasionaba, según HM, que el trabajo fuera de calidad baja, aunado que había demasiada demanda de servicios, principalmente de instalación y mantenimiento. Entonces, el material deficiente o inexistente en los departamentos de almacenes, ocasionaba que el trabajo fuera a un ritmo más lento. Es una cuestión a la que se refiere Besunsán (2005) al problema de la excesiva rigidez prevaleciente en las relaciones entre la empresa y los trabajadores, lo que trae como consecuencia una lentitud en el servicio y en muchas ocasiones pérdidas en la operación del servicio.

En el departamento de HM se necesitaba realizar un mejoramiento en la estructura de las líneas aéreas, es decir modificar la manera en cómo se trabajaba, de allí que HM recuerda que existió una propuesta por parte de la empresa para cambiar la línea de cables, a una llamada línea compacta, que consistía en colocar un cable de mayor grosor, y allí se incorporarían tres cables que suelen transportar la energía eléctrica. Esta propuesta fue rechazada por el sindicato debido, según HM, a que no se contaba con las herramientas necesarias para llevar a cabo el trabajo. Él cree que el gobierno ya no daba presupuesto para que se atendieran los servicios, refiriéndose a que el presupuesto destinado que daba el gobierno federal para la empresa era escaso y lo expresa de la manera siguiente:

“por ejemplo esto que se quemó, por ejemplo la línea se quema, se retira se guarda en el scrap, el scrap es basura y si ya no había se tenía que ocupar el mismo material por ejemplo para otro trabajo...pero de repente había otra falla parecida por ay y no había material y se tenía que ocupar otra vez...por eso de que decía el gobierno que éramos ineficiente porque no teníamos material para seguir dándole mantenimiento bien a la línea, incluso ahora yo veo que la gente está contenta, un ejemplo de eso es, aquí ya instalaron muchos transformadores nosotros queríamos transformadores allá, pero no más decían que no había, a nosotros nos secuestraron por allá por Milpa Alta por Tláhuac, hasta nos secuestraban [los usuarios del servicio] y hasta que quedaran con luz, pero al vernos que nos encerraban, bueno nos cerraron las calles ya no nos dejaban salir, tenían que batallar los ingenieros y los sobrestantes, a moverse para que llegara el material los transformadores, de otra forma no, esa ya era otra salida de la gente, los encerramos hasta que nos dejen con luz, y lo que ser ahora han puesto muchos transformadores, ahora si ya dio manos libres el gobierno, creo para la instalación”.

Esta percepción de su trabajo estaba relacionada con el sindicato, cuando le cuestioné acerca de la intervención del sindicato en la gestión para solicitar equipo y material de trabajo HM responde que el sindicato si se preocupaba, que estaba al “pendiente” de los trabajadores, por ejemplo en la dotación de la ropa de trabajo, pero no menciona acerca de la actualización de las herramientas de trabajo. HM se refirió a los apoyos por parte del sindicato vistos como apoyos personales:

“teníamos mucho apoyo del sindicato, por algunos errores que tuviéramos en la empresa que tuviéramos algunos errores en la empresa, si nos salía a apoyarnos el sindicato, eso sí, siempre estuvo al pendiente de los trabajadores, teníamos nuestros derechos”

De tal manera que la organización sindical era vista como defensora de los derechos laborales, pero poco se muestra acerca de los deberes de los trabajadores, en esta trayectoria no fueron nombrados. Me parece que a los trabajadores no les interesaba inmiscuirse en la vida política sindical y a los representantes sindicales les interesaba el voto de los trabajadores. Para llevar a cabo lo anterior, los representantes se preocupaban por algunos elementos de los trabajadores como la obtención de ropa de trabajo para el caso de esta trayectoria, pero los problemas estructurales de los distintos departamentos no eran atendidos, como la escasez de materiales de trabajo o la deficiencia en la organización laboral. Aunque, desde lo que percibe HM, él cree que el sindicato si luchaba ante la empresa por mejoras para el trabajador. Besunsán ha analizado la relación de LyF con el SME para

entender la parálisis interna que afectó a la empresa. Entre sus hallazgos hace mención acerca de los distintos actores que están en la relación y que son los mismos que intervinieron para las restricciones en lo que se refiere a la modernización. HM coincide con Besunsán al percibir que es el gobierno y la rigidez del contrato colectivo lo que no pudo ser punto de conciliación para las mejoras tecnológicas.

En un caso similar de preocupación y reconversión laboral, Sariego (1987) analiza el caso minero del norte del país. El autor comenta que las reconversiones industriales en algunos centros mineros traían cambios radicales en los centros de trabajo, por ejemplo una reorganización de la gestión y la administración, los inicios de la automatización en ciertas fases productivas, una figura socio-profesional obrera y la crisis de un modelo de sindicalismo. Parece que estos cambios fueron los que nunca quiso el sindicato realizar porque el modelo en el que se había organizado y sobre todo organizado a su base trabajadora hubiera desaparecido. El cambio en la forma de operar al interior de la empresa y el sindicato también lo documentó Ortega (2006), cuando analiza la privatización de Telmex. Él dice que con la privatización, el poder de la empresa lo ejerce el personal de confianza, lo que debilitó el poder de contratación del sindicato. Estos cambios fueron los que nunca quisieron realizar en LyF, aun y cuando los trabajadores se daban cuenta de la ineficiencia, pesaban más los beneficios de estar en una empresa con un CCT que cobijaba grandes beneficios para el trabajador.

En otra parte de la entrevista, HM menciona que la manera en cómo votaba para representantes sindicales, tenía relación con criterios de las personalidades de los que jugaban por un puesto de representación. Por ejemplo, el entrevistado menciona que la manera de elección por su parte consistía en la amabilidad del representante o porque le caían bien, pero él recuerda que con algunos otros representantes, sobre todo del Comité Central, no tenía relación alguna porque su cercanía con el sindicato era mínima. Otra vez se vuelve a presentar la diferencia entre los discursos de Melgoza (2001) y Melgoza y Montesinos (2002), acerca de la participación de los integrantes del SME. En esta trayectoria el poco interés por las cuestiones sindicales, no fomentaba una cultura laboral legalista, que sugiere la institucionalización de las relaciones al interior del sindicato.

Lo que si fomentaba la relación de un miembro del comité central con el electricista era una relación informal y de reciprocidad. El agradecimiento de la familia de HM con el líder del pueblo era invitarlo a comer a su casa o en los días de fiesta del pueblo, aunque casi no asistía. Otra manera de agradecimiento fue a través de la cooperación monetaria que daban para el festejo del cumpleaños del líder. Aunque nunca tuvo la oportunidad de asistir a un evento de este tipo porque los días en que se celebraba, que eran por lo regular fines de semana, y HM laboraba, aun así

cooperaba. Él recuerda que varias comunidades de la región se organizaban para festejar al líder, dice que todavía se siguen organizando pero las personas que cooperan ya son mínimas, debido a que varios pobladores de la región se liquidaron cuando cerró LyF. Dice HM que era una forma de agradecerle el trabajo que les había ayudado a conseguir.

Para recolectar el dinero, algunas personas de la comunidad se encargaban de hacerlo, dice que cooperaban cerca de cien trabajadores con una cantidad en promedio de quinientos pesos, cree que es un promedio porque él cooperó con esa cantidad. Las personas que cooperaban estaban laborando en la empresa, también cooperaban aquellas que tenían la intención de entrar a trabajar. HM cooperó cerca de nueve años, es decir desde que entró a trabajar.

Otra manera de agradecimiento fueron los votos hechos por HM hacia el líder del pueblo cuando fue secretario general del SME, dice que el agradecimiento se manifestó en votos, aunque no estuvo muy allegado a la vida política sindical, si sabía la correspondencia que tenía que dar por el líder y su grupo político, porque dice que no sólo se incluía el voto al líder sino también al grupo al que pertenecía en el sindicato.

Esta trayectoria muestra las relaciones horizontales que se tejieron en la comunidad entre el padre de HM y el líder del pueblo, mismas que ayudaron a que entrara a trabajar, pero al momento de que HM se incorpora, la relación se vuelve asimétrica, y como tal empieza un principio de redistribución, a cambio de obtener un recurso que por lo regular es escaso, se ofrece lealtad ante la figura del patrón, no importa si sabe o si le interesa los asuntos sindicales, dice Auyero (2002) que el elemento central en la evaluación de la legitimidad de la relación es la comparación entre los servicios que recibe y los que presta. Cuanto más grande sea el valor de lo que recibe del patrón, más probable será que el cliente vea el lazo como un vínculo legítimo.

HM duró nueve años y medio trabajando en LyF.

- *Trayectoria laboral de Sandra*

La siguiente trayectoria laboral es de una trabajadora en LyF. Ésta muestra la vida de una mujer en la empresa y la relación familiar con el líder del pueblo.

Sandra (de ahora en adelante S) nació en el municipio de Tenango en el año de 1983, pero vivió su niñez en el pueblo de Tezontepec, sus padres son originarios del mismo pueblo, es la mayor de cuatro hermanos (tres mujeres y un varón). La educación básica la realizó en el pueblo donde vivió cuando fue niña, la educación media superior la cursó en la cabecera municipal del municipio de

Ocuilan, y la educación superior en la ciudad de México, ella es licenciada en administración en negocios internacionales. Al momento de la entrevista tenía veintiocho años de edad.

Su primer trabajo asalariado fue en LyF.

La estrategia de inserción a LyF

S tuvo la inquietud de entrar a trabajar en LyF porque, dice ella, la situación económica en su familia era complicada, comenta que tiene una familia numerosa y los ingresos que entraban a su casa se repartían entre los gastos de sus hermanas, quienes también estudiaban y los del hogar. S y sus hermanas estudiaron fuera de la comunidad de Tezontepec, por lo tanto tenían gastos de transporte y renta de casa y los que se derivaban de los propios estudios. Ante tal situación decide buscar un empleo. Ella tenía dos opciones, el trabajo en LyF y el segundo en una empresa en la ciudad de Cuernavaca. El primero que tuvo en mente fue el de LyF. El interés por este trabajo, creo que fue una influencia de su familia. Ella es miembro de la familia del líder del pueblo, el señor Rosendo, por lo tanto tenía tíos, una tía, primos (as), su padre y su hermano, laborando en la empresa. Comenta que si no hubiera conseguido el trabajo en LyF, hubiera buscado empleo en otro espacio, porque al entrar a trabajar ella podría financiarse sus estudios a nivel superior. Además de que comparó las prestaciones sociales que ofrecían ambos empleos y en el de la ciudad de Cuernavaca no le iban a proporcionar seguro social.

Cuando S comentó a sus familiares que iba a solicitar trabajo en LyF, no la apoyaron porque creían que dejaría de estudiar. Este hecho hizo que iniciara los trámites por sí misma, sin la ayuda de sus familiares que ya trabajaban en la empresa.

S sabía que el primer procedimiento para ingresar a la empresa era ser integrante del SME, dice ella que los procedimientos los conocía porque era información que circulaba entre los habitantes del pueblo, así como en su familia. Lin (1999) dice que la información disponible reduce el costo en una organización de individuos, además de que provee al individuo de la información útil sobre las oportunidades y las opciones que de otra manera no estarían disponibles.

Con la información que ya sabía, lo primero que llevó a cabo fue ir a las oficinas del sindicato, en la ciudad de México, por una hoja de sindicalización. Antes de que concluyera la escuela preparatoria, en el mes de enero, fue a las oficinas del sindicato e inició trámites para ingresar a la empresa eléctrica, iba a cumplir dieciocho años de edad. Junto con un compañero de preparatoria asistieron a la secretaria de obra determinada a solicitar una tarjeta, ella y su compañero dijeron que quería entrar a trabajar allí y les dieron una hoja color blanca, le pregunté por qué ese color, debido a que

el sindicato clasificaba a través de tarjetas de sindicalización con distintos colores, la entrada de personas, es decir la hoja blanca que le dieron a S indicaba que no contaba familiares directos laborando en LyF. El argumento que dio fue el siguiente. Como sus familiares no querían que ingresara a trabajar por el temor de que no lograra terminar la educación superior, los comentarios que emitieron sus parientes, principalmente el líder del pueblo, fue, si tenía la intención de entrar que lo hiciera por sus propios méritos y por lo tanto tendría que iniciar desde abajo, es decir al no contar con el apoyo tuvo que presentarse en el sindicato y realizar el proceso por ella misma. Además agrega, su familiar, el líder del pueblo, era más exigente con su propia familia que con los pobladores de la comunidad, comenta que si algún miembro tenía la intención de entrar a LyF, lo llevaría a cabo sin su apoyo. Aunque no coincido totalmente con su comentario porque se entrevistaron a otros miembros de esta familia y en su mayoría dijeron que quien había ayudado para ingresarlos había sido el señor Rosendo.

Le pregunté acerca de que si su tío, el líder del pueblo, tuvo influencia en su inserción, ella responde que no sabe, pero que sí hubiera podido influir y ello le hubiera facilitado los trámites, lo comenta de la manera siguiente:

“pues si y no [hubiera podido influir], porque si él hubiera querido, quizás no me hubieran hecho examen y para mi si fue un poco de presión porque yo no sabía andar en el DF, entonces a mí me trajieron para allá y para acá, o sea, si él hubiera querido me hubiera quitado muchas cosas que sufrí, la verdad”.

Le pregunté que si las tarjetas estaban disponibles para todo aquel que quería ingresar a trabajar a LyF y respondió que sí. Porque recuerda que a su amigo, quien no tenía familiar en la empresa, le dieron tarjeta y también lo llamaron, realizó examen y se incorporó en oficinas.

Me parece que el procedimiento para S fue distinto que en otros casos, ella, por la experiencia de sus familiares en la empresa, tenía información disponible, pero además creo en el sindicato si relacionaron el lugar de procedencia y apellidos de S con los del líder del pueblo, porque cuando ingresó su tío era todavía secretario general del SME.

Como ya se mencionó lo primero que llevó a cabo fue la sindicalización. Allí le dijeron que tenía que presentar un examen y también le preguntaron el departamento al que le interesaría ingresar, ella respondió que a cuestiones administrativas como tesorería, dice S que lo mencionó sin pensar, sólo se le ocurrió, la persona encargada le dijo que había dos departamentos probables, el de tesorería y contraloría. Después le dan fecha para la realización del examen, y junto con otros

quince candidatos, lo aplica para el departamento de contraloría, dice que entre ellos estaban personas que tenían familiares que ya se iban a jubilar y que por derecho tenían oportunidad de incorporar a un integrante de su familia a la empresa, pero no pasaron el examen. S recuerda que los que no pasaron fue porque obtuvieron una puntuación muy baja, porque les mostraron los resultados, y había candidatos que contaban con un grado de escolaridad de media superior, igual que ella, pero no alcanzaron el puntaje requerido y muchos otros eran “hijos de papi”, describe a algunos candidatos y también a trabajadores con esta etiqueta porque dice que en LyF había personas que iban con la idea de que el trabajo en la empresa era un castigo que sus padres les habían asignado, es decir ingresar a trabajar era percibido como una acción de corrección disciplinaria y no como una realización personal o de necesidad económica. Este argumento lo escuché en otras entrevistas. La entrada a LyF por parte de algunos trabajadores era concebido como un castigo, es decir la voluntad propia de ingresar a trabajar no existía, sino era por un correctivo de los padres.

El examen lo realizó en el mes de septiembre y fue realizado en dos partes, una teórica y una práctica. El examen teórico consistió en cuestiones administrativas y preguntas de operaciones básicas, cuentas de ingresos, egresos, etc., también le preguntaron acerca de su papel y desempeño en ciertos escenarios, como la reacción laboral con otros compañeros. El examen práctico fue demostrar habilidades para el manejo de la computadora y la agilidad para atender personal. A los dos meses le anunciaron que aprobó el examen y por lo tanto estaba dentro de la empresa. De los quince que estuvieron sólo dos acreditaron el examen. Le pregunté si hubiera podido ingresar sin hacer examen, responde que no, que todos los ingresos eran por la vía del examen, sobre todo para las mujeres.

Me parece que su aseveración no coincide con las demás indagaciones, porque de todos los trabajadores que he entrevistado, entre jubilados, con antigüedad diversa, más de veinte entrevistas en ambas comunidades de estudio, sólo dos han hecho examen para entrar a LyF, y uno de ellos ingeniero no aprobó el examen. Entonces, creo que en algunos puestos, el requisito si era el examen, pero al mismo tiempo las trayectorias me muestran el tipo de departamento en el que se insertaban, eran departamentos que no requerían nivel de escolaridad ni conocimientos específicos, sólo fuerza física como en el área de construcción y obras civiles.

S entró a trabajar a inicios del mes de diciembre del año 2001 con una etiqueta que ella no quería que se supiera, era la sobrina del secretario general y dice que cuando entró procuraba que no se enteraran de su familia, pero que en la empresa cuestionaban de quién o quiénes era familiar, hasta

que sus compañeros averiguaron que tenía un lazo cercano con el secretario general. S creía que era una desventaja porque los trabajadores estaban pendientes de qué hacía o cómo se desempeñaba en el trabajo, lo recuerda de la manera siguiente:

“es un poquito a veces molesto no, porque te etiquetaban y te pesaba, porque no podías cometer ningún error, estaban sobre ti, por qué, porque lo mismo político...después en mi departamento, al principio yo quería así como que no supieran quién era yo, pero después no faltó quién investigara bien, porque algo que [se] daba ahí era de dónde vienes, quién es tu familia, o sea aunque no lo digas te lo investigan porque te lo investiga, si es posible se metían a tu expediente, como todos se relacionaban, entonces a mí eso como que me molestaba no, porque decía, bueno, estoy aquí porque yo le eche ganas, o sea yo considero que ya no fue por él [por el líder del pueblo], entonces como que si tenía una etiqueta de que es sobrina de R, como que si tenía mucho cuidado”.

Entonces, la entrada de S fue por la aplicación de un examen a un departamento que requería de ciertos conocimientos básicos, sobre todo administrativos.

Su paso por LyF y sus relaciones

S ingresa a trabajar a LyF en el departamento de contraloría, departamento encargado de llevar los asuntos contables financieros de la empresa. Éste se dividía en varias ramas donde laboraban trescientos trabajadores, había varios lugares de trabajo de este departamento, el principal era en el centro de la ciudad de México, que era donde laboraba S, también había en Ecatepec, Cuautitlán (ambos en el estado de México) y en Iztapalapa. Era un departamento en el que había licenciados y los que no tenían este grado de estudios se dedicaban a obtenerlo, estudiando por las tardes y los fines de semana. Es el caso de S quien trabajaba de ocho a tres de la tarde, y de las cuatro o cinco de la tarde en adelante estudiaba la licenciatura en administración en negocios internacionales. Por esta situación, la vida laboral y de estudiante transcurrió en la ciudad de México. El proyecto que tenía S al estudiar y obtener una licenciatura, era seguir trabajando en LyF y por las tardes buscar un empleo que fuera afín con los estudios que había realizado. Nótese que los estudios que realizó no tenían vinculación con lo que desempeñaba en la empresa, lo que da cuenta que no los necesitaba y que en los distintos departamentos administrativos no era requisito la escolaridad a nivel superior ni alguna profesión en específico.

El primer cargo que tuvo en la LyF fue el de mensajera. Tenía que llevar documentación a las distintas áreas y departamentos de la empresa y fuera de ella, por ejemplo a otras instituciones que tenían relación con LyF. Dice que el mensajero era un “todólogo”, haciendo referencia a que tenía varias actividades que realizar, según las órdenes de sus jefes inmediatos, allí duró un año. Cuando ingresó fue capacitada, aunque ella no lo percibe como tal porque la capacitación que recibió fue por parte de un compañero que llevaba la tesorería del departamento. Cree que fue una introducción a lo que tenía que realizar, por ejemplo le proporcionó las direcciones, teléfonos de las oficinas de las instituciones a las que tenía que acudir como mensajera. Comentó que cuando hay ascendencia de puestos la capacitación es más formal. Pareciera entonces que fue un entrenamiento, es decir fue la preparación para desempeñar su trabajo.

Para cambiar de puesto, en algunas ocasiones, dependía de que hubiera alguna vacante en el departamento y área donde se desempeñaba. Fue el caso de S para tener movilidad. Un día el jefe de S le dijo que la iban a capacitar para que cubriera una vacante, pero el pago que iba a recibir no fue el cien por ciento, sólo una proporción de lo que le correspondía al cargo, pero dice ella, el trabajo se realizaba al cien por ciento, haciendo alusión a que las actividades eran desempeñadas en su totalidad. Así se quedó a cubrir la plaza de auxiliar de contraloría por dos años. S adquirió la definitividad del trabajo al año de ingresar a LyF, los movimientos se realizaban de la manera siguiente. Cuando S entró a laborar de mensajera pasó un año y adquirió la definitividad del puesto de mensajera, cambia a auxiliar de contraloría y fue provisional en el puesto pero sigue siendo definitiva en el de mensajera, hasta que ascendió a otro puesto tuvo definitividad como auxiliar y era provisional en el puesto recientemente adquirido, esta era la manera en como pasaban de un cargo a otro en el departamento de contraloría.

El siguiente puesto que le ofrecieron fue de ayudante de cuentas por pagar, en éste tuvo que realizar un examen. Mencionó que se lo ofrecieron porque en toda la empresa la manera de ocupar el puesto inmediato era a través del escalafón, pero si a algún trabajador no le convenía pasar a otro puesto, por ejemplo, si el puesto a ocupar fuera en otro lugar de trabajo al que se venía desempeñando, el trabajador no aceptaba y se lo ofrecían a otro, a lo anterior le llamaban “saltar a trabajadores”.

Entonces a S le ofrecen ser ayudante de cuentas por pagar, pero para ocuparlo tuvo que concursar con otros dos de sus compañeros de departamento. El representante sindical eligió a los candidatos por la antigüedad laboral y por la disposición a realizar un examen. Éste último consistió en una entrevista con el subgerente y en el examen le cuestionaron aspectos relacionados con tablas y tabulaciones que manejaban en esta área, dice S que la entrevista tenía la intención de que los jefes conocieran qué tanto sabían de la empresa y del departamento, de los tres que concursaron a ella la

eligieron. S comenta que el departamento estaba integrado por trabajadores que habían realizado estudios de educación superior, como economistas, abogados, contadores, administradores, entre otras. Hace referencia a lo anterior porque dice que había otros compañeros de trabajo con licenciaturas y hubieran podido ascender al puesto de ayudante de cuentas por pagar, ella lo percibe como un logro en el trabajo porque cuando obtuvo el puesto aun se encontraba estudiando, además de que su trabajo le gustaba, y dice:

“no puedo decir pues [que] estaba fácil [ascender de puesto], porque no, yo por ejemplo pues apenas iba ahí estudiando no, entonces, ellos [sus compañeros de trabajo] tenían más posibilidades que yo, lo que sí, quizás, [era] que yo si le entraba mucho, a mí sí me gustaba mucho mi trabajo, entonces no sé si era eso, que yo si tenía la inquietud, y [si] algo me llamaba la atención, me acercaba con los contadores [a preguntar]”.

En este puesto duró cerca de cuatro años.

El último puesto que tuvo fue de ayudante de nóminas en el área de nóminas, en específico el área de seguros. Éste último lo constituyeron tres personas, un jefe y dos ayudantes, uno de ello fue S. Allí se encargaban de agregar o desagregar distintos conceptos de las prestaciones que tenían los trabajadores, por ejemplo préstamos de casa-habitación, seguro de automóviles, es decir algunas prestaciones que estaban dentro del contrato de trabajo entre el SME y LyF. Al inicio, cada ayudante tenía una especificación de labores y cada uno manejaba ciertas especificaciones, pero después tuvo que aprender, por órdenes de su jefe, lo que hacía su compañero para que ambos conocieran todo el manejo del área. En este puesto duró un año.

Todo el aprendizaje que tuvo en cada de uno de los puestos a lo largo de su trayectoria laboral la adquirió a través de la experiencia, sobre todo porque cuando S entró a laborar en LyF, el grado máximo que tuvo era de preparatoria. Entonces, ella cree que la capacitación como tal no existía en LyF porque si se llegaba a uno de los puestos más altos en los departamentos era porque se había un recorrido por todos los demás, y pone de ejemplo a su jefe. Dice que su jefe de nóminas, tenía que conocer la definición de labores de cada puesto que tenía a su cargo porque ello le permitía que cuando algún trabajador saliera de vacaciones, él tenía que decirle a la persona que llegaba a cubrir el puesto cómo se realizaba. Entonces, los conocimientos que se requerían en cada puesto de trabajo eran aprendidos por la experiencia en el mismo. El área en la que estaba inmersa S era de los menos números en cuanto a trabajadores y contaban con una carga de trabajo intensa porque sólo había una en toda la empresa. Ello conllevaba a que las horas de trabajo se extendieran después de su horario

establecido, y cuenta que el tiempo extra trabajado no era remunerado porque se encontraba dentro de su definición de labores. Otra vez vuelve a aparecer lo dicho por De la Garza (2004) acerca de los conocimientos que adquirirían los trabajadores electricista en la empresa. Aunque el autor se refería a las actividades laborales de los trabajadores que se encargaban de la fase operativa, en esta trayectoria se muestra que también pasaba en el área de oficinas.

De tal modo, según lo contado por S, la definición de labores de cada puesto tenía que ser aprendido para tener la posibilidad de ascender de puesto, por lo menos en este departamento sucedía de la manera antes descrita, aunque dice S que en algunos otros puestos se subía de puesto siendo experto o no. Lo anterior es un ejemplo de las distintas lógicas de organización de los departamentos, porque algunos otros trabajadores tenían ascenso de puesto con sólo cubrir el requisito de la antigüedad, lo que lleva a pensar que en algunas áreas se tenía más control de los requisitos que en otras.

Lo descrito anteriormente, el ascenso de puestos, era una manera de llevarlo a cabo. Pero dice S que había otras formas informales, por ejemplo, las pláticas que entablaban entre el subgerente y el representante sindical para tener antecedentes de cómo se desempeñaban los trabajadores que iban a ser candidatos a cambiar de puestos, en estas pláticas se comunicaba cómo era el trabajador, si trabajaba o no, dice S que ella vio casos de compañeros que si el subgerente o el representante no tenían empatía con algún trabajador, no los hacían candidatos. Esta descripción es distinta a la narrada por otros trabajadores en distintos departamento. Por ejemplo, en el de líneas la ascendencia era por escalafón, porque dicen ellos era derecho laboral. Comenta S que para que ella se quedara en el departamento de nóminas, el jefe de esta área llamó y preguntó las referencias laborales de S al representante sindical, por ello fue candidata.

Además de lidiar con la política a nivel departamental, es decir con los representantes de su área, existía otra manera de incomodarla, etiquetarla como “la sobrina del líder del sindicato”. S comenta que el trabajo que desempeñaba en LyF le gustaba mucho y sentía gran satisfacción personal debido a que había ingresado sin ayuda de sus familiares y por sus propios méritos. Pero había comentarios entre los compañeros, y hasta cierta presión, acerca de su comportamiento en la empresa, porque le decía que se portara bien porque era la sobrina del secretario general, de lo contrario recaería en él porque iba a ser utilizado políticamente. Entonces, cuando su tío y S se encontraban en el trabajo, dice ella, lo trataba como un compañero, además de que su tío les había advertido, a ella y a sus otros familiares, que en el trabajo era el secretario general y ellos trabajadores de la empresa. Así, la relación era en ese sentido, y fuera del trabajo eran familiares.

El trato que se estableciera entre S y su tío en la empresa le benefició porque sus compañeros le hacían insinuaciones que por tener el lazo familiar, S podía acceder a ciertos beneficios como préstamos económicos. También en su departamento tuvo que lidiar con compañeros que estaban políticamente en contra de su tío, dice que su departamento era “muy conflictivo”, haciendo alusión a que era un área donde estaban atentos a los comportamientos de los trabajadores para que fuera usado políticamente, una manera era por medio de la publicación de volantes. Dice S que era una manera de mostrar los errores que algunos trabajadores cometían y tenían el cobijo de los líderes, por ello la responsabilidad que sentía por ser familiar del líder del sindicato obligaba a que su actitud fuera la más apropiada dentro de su ámbito laboral. Lo anterior es un ejemplo de la vida cotidiana en un departamento en LyF, donde no sólo las relaciones laborales eran las que predominaban, sino también las relaciones de trabajadores con distintos posicionamientos políticos. Dice Reygadas (2002) que los agentes no sólo exportan estructuraciones de significados desde sus centros de trabajo hacia otros espacios vitales, también se produce el fenómeno inverso, la importación de maneras de percibir, sentir y valorar desde el conjunto de la experiencia social hacia la actividad productiva.

Si querían que algo fuera del conocimiento público y tenía relación con algunas acciones que no eran políticamente correcta, había trabajadores que se daban a la tarea de publicarlo en un escrito que se repartía entre los demás, donde se exhibían a determinadas personas, hacían énfasis en que era familiar de alguien quien tenía un cargo de representación sindical o pertenecía a un grupo político del sindicato. La manera de repartir los volantes, recuerda, era por medio de otros compañeros, quienes llegaban antes de las ocho de la mañana para que conforme llegaran los trabajadores se les repartiera. S tiene presente que no sólo eran del departamento donde ella se desempeñaba, también les entregaban información de otros departamentos, y por lo tanto conocían conflictos de otras áreas de la empresa. Esta manera de realizar pre-campañas o campañas políticas, recuerda S, fue la manera en cómo se dividieron políticamente en las últimas elecciones del SME antes de la desaparición de la empresa. S recuerda que las últimas elecciones para secretario general, la manera que hubo para que los grupos se desacreditaran y por lo tanto fuera del conocimiento de los trabajadores fue a través de los volantes.

Ante tanta información que le daban a conocer, le cuestioné la forma en cómo votar. Ella dice que ella observaba las propuestas y la trayectoria sindical y laboral de cada uno de los postulantes y la que más convenía para su departamento era la que elegía. Dice que en algunas ocasiones escuchaba propuestas que no eran a acordes con su departamento y ella las percibía como incoherentes porque creía que no se podrían llevar a cabo. Lo anterior fue a nivel departamental.

A nivel Comité Central, es decir para la elección de secretario general y los demás secretarios que integraban los más altos mandos del sindicato dice que cuando su tío o su grupo político se postulaban, era a favor de su familiar, dice ella que creía que trabajaba “bien”, además de que ese adjetivo lo escuchaba entre otros compañeros de trabajo. Cuando no sabía por quién emitir su voto, dice S que su tío era un buen guía para que le ayudara a decidir, entonces ella le preguntaba por quién votar. Ello hizo que en las últimas elecciones para secretario general, se inclinara por el candidato que su tío apoyó.

Una práctica que eran muy recurrentes en época de campaña electoral y que ella recuerda eran los préstamos económicos que se hacían a los trabajadores. Estos consistían en la agilización con la que los representantes sindicales, a nivel departamental o a nivel comité central, pudieran gestionar para que fueran otorgados a los trabajadores y por lo tanto asegurar el voto. Aunque el préstamo era descontado de las percepciones del solicitante, lo usual en campañas era la rapidez con la que se obtenían y la cantidad que autorizaban. Cuando eran votaciones para representantes departamentales los préstamos eran de tres mil pesos y cuando eran para secretario general podían darse hasta de cinco mil pesos. Le pregunté que si en época de campaña fluían más hojas de préstamos económicos, dice que en las de secretario general, parecía que había más presupuesto para este tipo de prestaciones. Lo dicho anteriormente es una descripción de prácticas clientelares entre los líderes sindicales y los trabajadores. También se muestra los sistemas informales para llevar a cado los sistemas formales, es decir el intercambio informal suele incluir productos de los que no se dispone en abundancia en el sistema formal (Adler Lomnitz, 1994). Así los préstamos son una vía para asegurar el voto. Según Melgoza y Montesinos (2002) la democracia se muestra en las elecciones, que según los autores, es la forma de organización de los procesos que está regida por reglas formales materializadas por los estatutos del sindicato. En esta parte los autores se refieren a los procesos que año con año se realizaban en el SME para elegir a representantes departamentales, divisionales y de las distintas secretarías que integraban el Comité Central. Los autores reiteran que aunque la democracia no es sinónimo de “cultura cívica” o “proyecto proletario”, el SME si contiene tintes democráticos, por ejemplo una valoración de la autonomía sindical, era rechazo del sindicato a acercarse o que influyeran sobre él instancias partidarias o gubernamentales, respeto a los derechos a la disidencia y la minorías. Visto de esta manera también coincido con el argumento de los autores, pero profundizando en los ejemplos que dan los entrevistados, la democracia se parece más una práctica clientelar capaz de negociar para acceder a recursos de la empresa y del sindicato.

En la vida laboral de un trabajador dice S que se podían solicitar veinte préstamos de este tipo. Para el caso de S, dice que a ella utilizó poco este recurso porque a ella no le convenía que le descontaran de su salario, y también observó cómo algunos compañeros de trabajo si agotaban el número permitido. Estas hojas de préstamo las manejaba el secretario general y el secretario de obra determinada y a su vez las repartían entre los distintos departamentos a través de los representantes departamentales. La manera de repartición entre los integrantes de los distintos departamentos era decisión del representante departamental, aunque deduzco que en época de campaña a nivel de comité central se repartían a quienes podían ofrecer votos a su favor.

Cuando no era época de campaña, la manera de repartir las hojas era por bloques, dice S que en su departamento se hacían bloques de trabajadores y los préstamos cubrían a todos los integrantes del área, hasta que se les otorgaba a todos iniciaba de nuevo. O había empleados que no los solicitaban, como el caso de S, entonces dejaba un lugar para alguien que lo solicitara.

La participación de S en la vida sindical del SME tenía relación con las votaciones, con la asistencia a las asambleas departamentales y generales, además en algunas ocasiones asistía a grupos políticos sindicales. Dice que los sábados se organizaba un grupo en el que ella asistía, allí les ofrecían conferencias de salud, del contrato colectivo de trabajo, aunque reconoce que las cláusulas del contrato no las recordaba, si tenía conocimiento de algunas, sobre todo las que estaban relacionadas con algunos derechos como trabajadora, por ejemplo la jubilación, vacaciones, prestaciones, entre otras. En estos grupos, además de ofrecer conferencias con distintas temáticas, se comentaban asuntos de la vida laboral y sindical, por ejemplo en la vida laboral se mencionaba que un trabajador se iba a jubilar y cuestionaban quien se iba a incorporar en la empresa para esa vacante y quién iba a ocupar el puesto que se dejaba, en asuntos sindicales comentaban el desempeño de los secretarios y el secretario general, así como el de los distintos representantes departamentales. Los trabajadores que asistían eran de los distintos departamentos de la empresa, lo que permitía que se dieran a conocer diferentes situaciones y problemáticas.

Además de conocer la situación laboral y sindical S dice que este tipo de reuniones fueron útiles para ella porque conoció algunos aspectos del contrato colectivo, como los días con goce de sueldo que debían de darle a un trabajador cuando su esposa recién había tenido un bebé, o los días a los que tenían derecho cuando se incapacitaban por enfermedad.

Para otros trabajadores fueron útiles las asistencias a estas reuniones porque iba implícito el solicitar favores a los líderes o los que estaban cerca de ellos, por ejemplo pedir la ayuda para que algún familiar pudiera ingresar a la empresa. Entonces, la finalidad de informar a los trabajadores estaba

relacionada con la “ayuda”. Dice S que en muchas ocasiones no se iba por el interés de conocer que sucedía con el sindicato sino eran intereses políticos y personales. El interés de asistir a grupos políticos estaba dado por dos cuestiones. La primera, como el caso de S que iba para conocer y aprender cuestiones laborales y sindicales, la segunda estaba relacionada el interés personal de los trabajadores y solicitar ayuda y favores, es el caso de la trayectoria laboral de Moisés quien cambió de departamento porque la asistencia a este tipo de reuniones con el grupo político del líder. De este modo, la asistencia a los grupos políticos del SME, tenía intereses distintos a los que comenta Melgoza y Montesinos (2002). Ellos dice que la representatividad y legitimidad dan al SME una base sólida como organización, sobre todo la experiencia de una lucha de décadas por derechos laborales y mejoras para sus agremiados, lo que dejan de lado son los mecanismos que utilizan los líderes para concretar lo que los autores llaman representatividad y legitimidad.

Lo anterior se reproducía a nivel departamental con algunas diferencias. S recuerda que el apoyo a los trabajadores por parte del representante sindical, era en función de dos aspectos: el primero era si sentía empatía con el trabajador, y el segundo era si había votado por él. S vivió una situación con respecto a lo anterior. En una ocasión ella tenía el derecho de cambiar de puesto y éste se lo ofrecieron a otra persona, a la hermana de una contadora que era sub gerente. S fue con el representante y le dijo que ella tenía derecho de ocupar el puesto por la antigüedad con la que contaba y la persona que habían dejado en el cargo tenía pocos días de haber ingresado, lo describe de la manera siguiente:

“ Llegó un momento en el que no me enteré y resulta que se lo ofrecieron [el puesto] a otra persona, pero yo no andaba con nadie apoyando [sindicalmente] sino que no sé qué pasó, me quisieron brincar, era la hermana de una contadora, la contadora era como sub gerente, entonces ... fui por mi representante y le dije: sabes qué, pues esta persona está en el área donde yo [debería estar], resulta que alguien que apenas tiene pocos días ya tiene el puesto que me corresponde a mí, pero cómo [dijo el representante], la señorita [la persona a la que le habían dado el puesto] pues no quiere pasar por mensajera, y me dice mi representante, no, no tiene por qué. Pero ahí no me pasó con mi representante sino con el gerente. [Entonces] pues sí, me eche a la contadora. Si eso lo hubiera dejado, me hubiera quedado estancada más tiempo, me hubiera aventado el tiempo que ella se iba a aventar ahí, entonces si me moví, inclusive hablé con mi representación y hasta con mi tío, [y le dije] qué crees que me pasó [contando lo ocurrido el tío, quien era el líder le preguntó] y qué hiciste, ya le platicué, no pues que hiciste bien, que bueno”.

Dice que si el representante no hubiera cumplido con su labor, de darle el cargo a S y quitárselo a la otra persona, ella hubiera ido a otras instancias, por ejemplo irse al sindicato, a nivel comité central o levantar una demanda porque no le estaban respetando sus derechos laborales. Además que entre compañeros se intercambiaban información para poder defenderse. S tuvo una compañera que le informó de la situación y le sugirió que hacer en ese momento:

“en esa ocasión no encontraba a los repres, y me dijo una compañera, no sabes qué, [dicen que es] nada más por unos días, pero yo no estoy conforme de eso ni le creo porque, si tu lo dejas soltar [el puesto] ellos van a decir al rato, tu no hiciste nada, tú estabas de acuerdo, pero te la van a voltear. Igual otra de las jefas me dijo que bueno que no dejaste [y les dije] no es tanto que yo quiera, es mi derecho, y es porque si tu sabes cuándo vas a trabajar, creo que sabes a lo que vas, no vas de hermanita de la contadora o hermana del jefe, no, vas a trabajar”.

Creo que este conocimiento y la seguridad que tenía para llevar a cabo ciertos procedimientos, implícitamente estaba respaldada por su tío, quien era secretario general del SME. Además, me parece que ser miembro de una familia quienes eran trabajadores de LyF, influye para que S pudiera tener cierta información de los movimientos o procedimientos que se tenían que llevar a cabo en ciertas situaciones. Al respecto, Lin (1999) dice que la información es un recurso valioso dentro de una red, si se posee puede que sepa con quién debe acercarse el individuo, porque la información reduce el costo de transacción para la organización.

S recuerda que en su departamento hubo un cambio cuando llegó a ser representante departamental un amigo suyo. La diferencia fue que a todos los integrantes los iba a apoyar, y había trabajadores que estaban acostumbrados a que la realización de apoyos se diera por ser compadre o amigo del representante departamental, ello le ocasionó problemas al amigo de S, porque una de las maneras de dar reciprocidad era votos por el movimiento de trabajadores que les convenían a algunos, lo comenta de la manera siguiente:

“cuando quedó mi amigo, [él] decía es un departamento [para] todos, pero eso le ocasionó problemas porque los típicos que tenían el compadre de repre, como que no les gustó, por qué, porque se les acabó su minita de oro, entonces así como que [decían], oye siempre me he llevado bien con los repres, y me apoyan y tu no me quieres apoyar, [el apoyo] a veces [era acerca de] los movimientos con el personal, en ese aspecto de que a veces pues necesito que muevas a fulano para acá [o] vaya para allá, querían mover sus piezas a como ellos les convenía”

S estuvo laborando en LyF por casi ocho años.

La trayectoria laboral de S mostró otro tipo de relación entre el líder del pueblo con un familiar, si bien las condiciones son distintas por la cercanía con él, lo relevante es que la manera de informarse también es distinta en comparación con los demás habitantes del pueblo, porque ella tenía la información dentro de su ámbito familiar, además las vivencias al interior del sindicato y de las áreas laborales están influidas por su tío quien fue secretario general.

- *Trayectoria laboral de María Luisa*

La siguiente trayectoria laboral es de una mujer que fue candidata a ser trabajadora de LyF, pero mientras se incorporaba a la empresa y esperaba una vacante para ingresar, trabajó en el sindicato de electricistas como empleada del servicio de limpieza.

El contexto donde se desarrolla la historia laboral tiene dos momentos que tienen relación con el líder del pueblo. El primero fue cuando ella solicita el trabajo al secretario general del SME y paisano de ella. El segundo momento fue cuando el secretario sale del cargo y ya no puede incorporarla a trabajar en la empresa y la deja en el sindicato como empleada de limpieza.

María Luisa (de ahora en adelante ML) nació en el pueblo de Tezontepec en 1956, es divorciada y tiene tres hijos. Estudió la educación básica, en el pueblo asistió a la primaria y en la cabecera municipal asistió a la secundaria. Al concluir la secundaria optó por estudiar la carrera técnica de enfermería, en el municipio de Tenango, al darse cuenta de que no le gustaba decidió dejarla, entonces comenzó a trabajar. Cuando ML tenía aproximadamente dieciocho años, vendía en el pueblo de Chalma (cerca del pueblo de Tezontepec) tortillas, nopales, arroz, huevo y refrescos. Su madre también era comerciante en el mismo lugar, ella vendía pulque. Cuando se embarazó la mamá de la entrevistada, ML decidió vender el pulque y dejar lo que ella comercializaba, la justificación fue que hacer tortillas a mano era una actividad que generaba agotamiento físico. El papá de ML obtenía el pulque de los magueyes de un terreno que se encontraban en frente de su casa y ML los repartía en Malinalco y Chalma, dejaba dos garrafones de pulque en el primer pueblo y en el segundo vendía entre seis y siete, recuerda que cuando ella realizaba esta actividad la bebida se vendía y ahora ya no. Lo anterior ocurrió entre 1976 y 1977. En 1978 se casó y dejó de ser vendedora de pulque para dedicarse a ser ama de casa.

A los diecisiete años de casada y con treinta y ocho años de edad se divorció, lo anterior la llevó a buscar trabajo de nuevo. La actividad que en un momento de su vida le ayudó a solventar sus gastos, la retomó, la venta de la bebida de pulque en Chalma. Como lo comenté anteriormente, el

consumo de la bebida había disminuido y por lo tanto las ventas. Ello ocasionó que el dinero fuera insuficiente y la obligó a buscar otras opciones para obtener ingresos económicos. ML escuchó entre los pobladores de Tezontepec que había una persona que estaba ayudando a la gente del pueblo a incorporarse a LyF. La inquietud y necesidad de ML por conseguir empleo fueron motivos para que fuera a solicitarlo. Además, ella conocía al líder del pueblo porque habían asistido y sido compañeros en la escuela primaria.

El intento por entrar a LyF

Después de trabajar como comerciante, ML tuvo la inquietud de ingresar a LyF porque una de sus hermanas estuvo intentando trabajar en la empresa eléctrica, la hermana mientras esperaba la entrada al trabajo era empleada en las oficinas del SME. Además de lo anterior, ML percibía que el trabajo en LyF daba prestaciones que la podían beneficiar si lograba incorporarse, básicamente la jubilación. Lo creyó y relacionó por la edad que ya tenía, cuarenta y dos años, y era complicado acceder a un trabajo de este tipo. Otro de los motivos para buscar trabajo en la empresa eléctrica fue que en el pueblo de Tezontepec la entrada de pobladores a LyF iba en ascenso por la llegada de un lugareño a la secretaría general del sindicato, ella se enteró por los pobladores que el señor R estaba ayudando a incorporar personas del pueblo, así que decidió pedir audiencia con él.

Después de que ML se entera de que una persona que ella conocía desde la niñez estaba en el cargo de secretario general del SME y cabía la posibilidad de que le ayudara a conseguir un trabajo en la empresa eléctrica, ella decidió visitarlo en la ciudad de México. Recuerda que fue aproximadamente como en veinte ocasiones a las oficinas del sindicato para tratar de tener un encuentro con el que era líder del pueblo y secretario general. Ella dice que asistía a las asambleas donde iba a estar el secretario, pero como era tanta la gente que asistía y quería verlo, que tuvieron que pasar varios meses para que ocurriera. Cuando logró tener una entrevista con él, le dijo que le diera la oportunidad para ingresar a trabajar en LyF, porque las condiciones económicas en las que se encontraba eran complejas para ella. Éstas últimas eran, por un lado su condición civil, ML es divorciada y en ese momento tenía hijos pequeños que requerían alimentación, vestido y escuela. Por otro lado, su edad y nivel de escolaridad, ML tenía cuarenta y dos años de edad cuando solicitó el trabajo y una escolaridad de secundaria, lo recuerda de la manera siguiente:

“hablé con él [con el líder del pueblo] y le dije oiga no me puede dar una oportunidad para entrar a trabajar es que yo necesito el trabajo, le digo, tengo mis hijos, todavía tenía mis hijos chicos, y le dije, pues no tengo quien me ayude, yo soy madre divorciada, le dije, [y] pues yo necesito el trabajo, y me dice si como no, yo te

voy a echar la mano, entonces, de hecho me dijo, tu hermana también está en el sindicato y creo que no pueden estar las dos, y me dijo, pues dame la oportunidad [de averiguar los puestos existentes y] date la vuelta, y ya a la segunda vez que fui, ya me, ya me entrevistó, y ya fue como fui a trabajar”.

Además de solicitar trabajo para ella, ML lo solicitó también para su hijo. El secretario general en ese momento le dio preferencia al hijo de la entrevistada y le dijo a ML que primero iba a entrar su hijo y luego iba a ser lo posible para que fuera ella. Su hijo entró en el departamento de estructuras, departamento en el que había algunos pobladores de la comunidad trabajando. Creo que la incorporación del hijo de ML fue más rápida por dos cuestiones. La primera se debe a que era varón y los departamentos en los que podía ingresar tenían relación con actividades donde se requería de fuerza física, y según la información recabada, el trámite de ingresar a estos departamentos de varones era más fácil. La segunda cuestión fue la edad de su hijo cerca de veinte años de edad, lo que permitía a la empresa que trabajara más tiempo que su madre.

Entonces, el hijo de ML consiguió trabajo en LyF gracias a la gestión que ella realizó con el líder del pueblo, es decir solicitó trabajo para ambos, pero le dieron prioridad a su hijo. Éste entró a trabajar en el año 2000, al poco tiempo que solicitaron el favor. Después ML dejó pasar un tiempo para volver a solicitar empleo para ella, dice que ya le habían hecho un favor, el que su hijo estuviera laborando, así que ella volvió a insistir por un empleo pasando dos años.

La segunda ocasión que ML logró entrevistarse con el secretario, éste le ofreció trabajar dentro del SME. El trabajo que obtuvo fue en las oficinas del sindicato, en un puesto de empleada de limpieza. La finalidad fue que durante un tiempo desempeñara esta actividad en tanto que había una vacante en LyF. El secretario general le dijo que mientras un trabajador se jubilara en la empresa y se desocupara un puesto en departamento donde se solicitaran mujeres, ML estaría como empleada del sindicato, la seguridad de que la iban a cambiar de puesto, dice ML, estuvo en la pregunta que el líder le hizo, cuando te pase a la empresa ¿te gustaría estar como tabuladora?, ella respondió que sí.

Al mismo tiempo que fungía como trabajadora del SME, ML era sindicalizada y estaba en espera de tener una oportunidad para entrar a LyF. Para lo anterior, recibió una hoja de sindicalización de color blanco, además de contar con un contrato de trabajo (el del sindicato) y la prestación de seguridad social. Cuando sale el secretario general del cargo quien era el líder del pueblo de Tezontepec, ML se queda en la misma posición de trabajo, como empleada de limpieza en el sindicato, el señor R no pudo colocarla (o no quiso) en la empresa. Dice ML que después de la estancia del líder del pueblo en la secretaría general, éste tuvo un alejamiento porque ya no

frecuentaba el sindicato debido a que después de un año que salió de la secretaría general se jubiló. Con la llegada del nuevo secretario su situación fue similar, quedó como sindicalizada y como aspirante a ocupar un puesto en LyF.

A la salida de su principal contacto en el SME, ML tuvo que acercarse con otros miembros del comité central para solicitar que le ayudaran a entrar a LyF. Así, le comentó al secretario del interior y al de obra determinada su “necesidad de cambio”, ellos respondieron que tenía que esperar un tiempo más, mientras salían las notas de entrada. El secretario de obra determinada que le dijo lo anterior, fue el líder del pueblo de la otra comunidad de estudio y lo relevante es que este líder si logró incorporar a una cantidad considerada de pobladores de su lugar de origen, incluyendo mujeres. Entonces como ML no formaba parte de la red o allegados de éste último personaje, la incorporación a LyF iba ser retardada. Después con la liquidación de la empresa eléctrica, ML nunca logró entrar a LyF. Con el ejemplo anterior, se puede decir que las redes y los contactos que se logran tener para conseguir un trabajo son fundamentales para la obtención de un empleo con las características que ofrecía LyF.

Una de las ventajas que tenía trabajar para el SME y al mismo tiempo ser candidato o candidata para recibir un trabajo en LyF, era que la antigüedad laboral en el sindicato iba a ser considerada cuando ingresara a la empresa, ejemplo de lo anterior fueron algunas compañeras de ML. Ella dice que dos personas que laboraron durante dieciséis años en el SME, al momento que ingresaron a la empresa eléctrica, se les consideró el tiempo trabajado, entonces ML tenía la confianza de que con ella sucedería algo parecido, además de que tenía un documento que la identificaba como sindicalizada en espera de entrar a LyF. La entrevistada recuerda que era más complicada la entrada a la empresa de una mujer que la de un varón y lo dice de la manera siguiente:

“si era más difícil porque haga de cuenta que compañía de luz y fuerza tenía muchos, este, departamentos, pero para hombres, como por ejemplo, estructuras, mecánica, herrera, eléctrica, conexiones, era un trabajo que solicitaban más hombres que mujeres, y siempre estuvo [complicado] para las mujeres, para los hombres era más fácil porque había más departamentos, pero para las mujeres casi no”.

Aunado a que ML no contaba con familiares dentro de la empresa, su principal vínculo entre ella y la empresa eléctrica fue su compañero de escuela, el líder del pueblo. ML se dio cuenta de que algunos aspirantes que querían ingresar, la entrada para ellos era más ágil, haciendo alusión a que en su posición el trámite era más complicado, por su edad y porque no tenía familiares dentro de LyF.

Tenía cuarenta y cinco años de edad cuando entró a trabajar al SME

Su trabajo en el SME como empleada de limpieza

ML entró a trabajar en las oficinas del sindicato electricista como empleada de limpieza. Realizaba actividades como limpiar baños, escritorios de las oficinas, barrer, trapear y en algunas ocasiones auxiliaba en actividades como sacar fotocopias. Tenía un horario de 7 de la mañana a tres de la tarde, se trasladaba del pueblo de Tezontepec a la ciudad de México diariamente, lo que la obligaba a dejar la comunidad a las cinco de la mañana y llegar al mismo a las cinco o seis de la tarde. Hubo algún tiempo en el que rentó una habitación en una azotea de un edificio, ello le permitía quedarse algunos días en la ciudad de México, sobre todo cuando le pedían que trabajara más horas de las que tenía establecidas en su horario habitual. Dice ML que el salario que percibía no era alto, pero que le permitía cubrir sus gastos, lo que compensaba el salario bajo eran las prestaciones que tenía: caja de ahorro, aguinaldo y utilidades.

Cuando ML entró a trabajar al sindicato estuvo en el área de almacén con el secretario de trabajo. Después la solicitaron en el área de tesorería, dice que cuando le hicieron llegar un oficio donde le especificaban que tenía que presentarse con el jefe de personal, creyó que la iban a despedir. El temor que sentía era originado por la edad que tenía, consideraba que el promedio de edad para un trabajo ya lo había rebasado. No la despidieron, la llamaron para informarle que habían solicitado sus servicios en otra área distinta a la que venía desempeñándose. A ella le agradó la idea de que la requirieran en otras oficinas porque ello mostraba que el trabajo que realizaba era de la satisfacción de otros empleados. Allí estuvo cuatro años y ocupó el mismo puesto, el de empleada de limpieza, la diferencia con el área anterior era que en ésta ML tenía que estar encerrada en las oficinas y no salía hasta que terminara su horario de trabajo. Lo anterior tenía la lógica del departamento, es decir en la tesorería del sindicato se manejaba dinero por lo que el control del personal laboral era más estricto, incluyendo el de limpieza. Después ML sale de esta área porque tuvo problemas con un compañero quien tenía el mismo cargo que ella, recuerda la entrevistada que éste no realizaba las labores de trabajo como las tenían que llevar a cabo, y por lo tanto no quería que esta actitud del trabajador le perjudicara, entonces no quiso tener inconvenientes y decidió salirse de estas oficinas.

Después de lo acontecido se reportó con el secretario del interior para informarle su situación porque creía que al haberse salido del departamento de tesorería iba a perder el trabajo, pero le comentaron que seguía laborando en los mismos términos en los que se había desempeñado. Así, ML siguió como empleada de limpieza, en esta etapa de su estancia en las oficinas del SME,

realizaba labores de limpieza en las oficinas del secretario de actas y acuerdos, en las del secretario del trabajo y otro que no recuerda.

Después de laborar seis años en el SME, y con lo acontecido en octubre del año 2009, cuando desaparece la empresa, las finanzas del sindicato se ven afectadas y por lo tanto los empleados de esta organización tuvieron que salir, así que ML se ve en la necesidad de dejar el empleo y de regresar a Tezontepec a buscar trabajo. La entrevistada cuenta que en el sindicato de electricistas le dijeron que seguían teniendo el trabajo pero sin alguna remuneración y ella no cree en trabajados sin algún sueldo, lo recuerda de la manera siguiente:

“si querían que trabajáramos pero ya no nos daban nada de dinero, ya nomas este, haga de cuenta, el trabajo yo soy asegurada todavía porque al trabajo dicen que nosotros no nos, no lo hemos, no lo hemos perdido no, pero que chiste que no lo hemos perdido, cuando a usted no le dan un quinto, entonces dije, yo que estoy haciendo aquí, no nos daban nada de dinero, entonces usted qué hace”.

ML regresó al pueblo de Tezontepec a buscar en qué emplearse en la región, pero la edad con la que contaba le impedían incorporarse a un trabajo, así que la actividad de comerciante en el pueblo de Chalma, actividad que nunca abandonó a pesar de estar yendo a trabajar a las oficinas del SME, fue la que le ayudó a cubrir de nuevo sus gastos. Actualmente, de lunes a viernes, desempeña la actividad de comerciante.

Un tema que le pregunté a ML fue la fiesta que organizaban para el líder del pueblo. Ella recuerda que era una fiesta en la planta “Alameda”, el lugar donde se desarrollaba el evento era en las instalaciones de la empresa eléctrica. ML nunca asistió a un evento de esta naturaleza porque dos cuestiones. La primera tenía relación con la distancia. El lugar donde se llevaba a cabo la fiesta estaba, aproximadamente, a tres horas del pueblo de Tezontepec. La segunda era que al evento asistían más varones que mujeres, por lo que ella creía que la fiesta era principalmente para varones. Aunque no asistía personalmente, le solicitaban una cooperación monetaria, sin obligación de darla, pero ella y su hijo siempre cooperaron.

Le pregunté por el motivo de la fiesta y ML cree que era porque las personas de la región estaba agradecidas por haberlas incorporado a trabajar a LyF, sobre todo por el tipo de empleo que era. Un trabajo que tenía prestaciones sociales, lo recuerda de la manera siguiente:

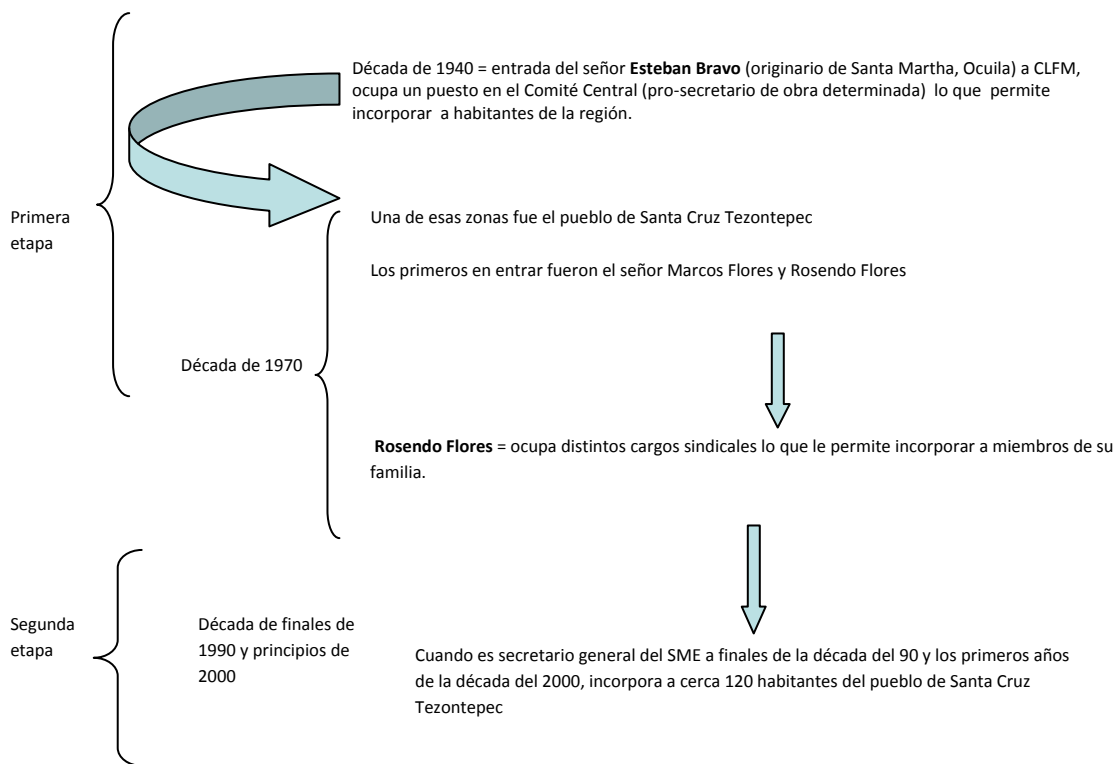
“no, yo no fui allí, solamente cuando hacían algún festival para él y me decían van a hacer un festival para Rosendo, bueno cuánto quieres cooperar, lo que quieras, 100 pesos, 200 pesos, nadie te obligaba, nada, nada”.

El hijo de ML cooperaba con dinero, pero, al igual que ella, nunca asistió a un evento de este tipo. Creo que la no incorporación de ML a la empresa eléctrica se debió a dos cuestiones. La primera, la edad con la que contaba, y segundo su contacto principal salió de la secretaría general, lo que llevó a la entrevistada a que su espera por ingresar a LyF se prolongara y no lo lograra por el cierre de la empresa. La trayectoria de ML da cuenta de la capacidad y el poder del sindicato para incorporar a personas sin escolaridad y edad avanzada para la entrada al trabajo en una empresa. La trayectoria también muestra el punto de vista de los participantes, dice Auyero (2002) que hay que entender en el contexto en que acceden a los recursos. La trayectoria de ML expone las carencias y la necesidad de conseguir empleo, por lo tanto la gente que recibe cosas sabe que tiene que realizar ciertas acciones a favor al líder del pueblo, nadie les dice, es un código no explícito donde interviene la subjetividad de las estructuras mentales de los sujetos involucrados en las relaciones de intercambio.

Las narraciones laborales, desde las experiencias de cada entrevistado, nos ayudan a entender las maneras en cómo se relaciona las personas para obtener ciertos bienes, que dentro de su entorno y posibilidades es escaso, en este caso el empleo. Además, la historia de la comunidad y la de los electricistas en Tezontepec, muestra el trabajo en LyF como un bien patrimonial entre los trabajadores, los primeros electricistas van heredando a sus hijos y parientes la forma de incursionar a la empresa. Además de que son un ejemplo para el pueblo de las bondades que ofrece un trabajo en una empresa moderna y con un sindicato al cual, si muestras lealtad se reeditara en beneficios propios y con la capacidad de extenderse a las otras generaciones.

Resumiendo, la entrada de los habitantes de Tezontepec a LyF se dio en dos periodos, de los cuales se dieron tres generaciones de electricistas. Los periodos son: 1) en la década de los setenta, sólo cuatro o cinco personas estuvieron involucradas en el proceso, a partir de la relación que tenían con el señor Bravo y 2) en la década de los noventa y principios del 2000, cuando el señor Rosendo Flores fue secretario general del SME. En el siguiente esquema se puede observar la lógica de incorporación.

Esquema No. 3 Lógica de incorporación de electricistas a LyF en Santa Cruz Tezontepec, Ocuilan, Estado de México



Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas a pobladores de Tezontepec, 2010

4.6 Los cambios en la comunidad a partir de ser electricistas

Derivado de la incorporación de pobladores a LyF, la comunidad de Tezontepec empezó a tener cambios. Dicen algunos habitantes que los cambios se observaban principalmente en la vivienda, las casas de madera fueron cambiadas por las de concreto. La actividad económica del pueblo se había elevado, es decir la dinámica era constante. Debido a que los habitantes que trabajaban en Luz y Fuerza recibían un salario constante y tenían prestaciones económicas, de allí que una parte importante de clientes en servicios y comercios de la comunidad eran los electricistas, también en las fiestas del pueblo la presencia era relevante. Por ejemplo, en las mayordomías existía por lo menos un electricista en cada fiesta., con el cargo de mayordomo.

El agradecimiento que tenían con el líder del pueblo y al mismo tiempo líder de la región, se reflejaba cuando distintas comunidades se organizaban para ofrecer una fiesta el día de su cumpleaños. Rosendo Flores no sólo había incorporado a trabajar a habitantes de Tezontepec, también a los de la región, por ejemplo en Santa Martha ayudó, según recomendaciones del señor

Bravo, a cerca de treinta personas, se puede entender que se devuelven favores, pero creo también va incluido el bono de votos para el líder.

4.7 La desaparición de LyF y el declive de electricistas

Después del auge que tuvo Tezontepec a partir de la incorporación de electricistas a LyF, el pueblo se vio afectado por el cierre de la empresa en octubre de 2009.

En el conflicto que se suscitó, anterior a la extinción de LyF, acerca de la pugna por la secretaría general del SME, hubo dos grupos que representaban a dos líderes. Por un lado estaba Martín Esparza, en ese momento era secretario general del sindicato quien pretendía obtener por tercera ocasión la secretaría general. Por el otro lado estaba Alejandro Muñoz, en ese momento era secretario tesorero del SME y pretendía obtener la secretaría general del sindicato. Esta división ocasionó que la cúpula sindical y la base también lo hiciera, la peculiaridad fue que Rosendo Flores, después de ser secretario general en el año 2005 decide, según algunas versiones de los habitantes, principalmente personas allegadas a él, dejar en la secretaría general a Martín Esparza por considerarlo el más idóneo, así transcurrieron cuatro años. El señor Rosendo Flores determina ya no apoyar a este último (para el periodo 2009-2011) y ahora se inclina por el señor Muñoz, hecho que repercutió en los trabajadores de Santa Cruz Tezontepec. Los trabajadores, en su mayoría, según entrevistas realizadas en la comunidad, deciden apoyar en esta contienda al señor Muñoz, cuestión que tiene relación con las preferencias del Señor Flores, realizando algunas entrevistas y preguntando cuál era la forma de elegir a los representantes, algunos responden que tiene relación con las tendencias del líder del pueblo Rosendo Flores, decía un trabajador *“yo le iba a preguntar a Rosendo por quién votar y él nos decía”* (habitante de Santa Cruz Tezontepec, entrevista, 2010). De allí que la decisión de liquidarse haya estado influenciada por el líder del pueblo. Cuando desaparece la empresa y hacen un llamado para que los trabajadores se liquiden, el señor Muñoz apoya y promueve el llamado para hacerlo. Antes de tomar alguna decisión, algunos miembros de la comunidad deciden ir a visitar al señor Rosendo Flores para que *“los aconseje”* y saber cuál era la mejor decisión, según algunas versiones de los habitantes el ex-secretario general les dice *“los que puedan esperarse háganlo y los que no, liquídense”*, este hecho hizo que de los 120 o 130 trabajadores del pueblo, sólo hayan quedado sin liquidarse alrededor de 10 personas, los demás tomaron la decisión de hacerlo. Podríamos entender que ante la situación presentada, el señor Rosendo Flores dejó de ser líder, porque no les dio línea de decisión o porque ya no tenía un recurso que ofrecer.

Hubo varios aspectos en la comunidad que se vieron perjudicados después del cierre de LyF. Uno de ellos fue el transporte público. La salida y entrada de trabajadores, a través de taxis colectivos y camiones que tenían distintos destinos según su lugar de trabajo (Distrito Federal, Santiago Tianguistenco, Tenancingo, Toluca), se debilitó cuando cerraron la paraestatal. Además de que algunos habitantes que se liquidaron decidieron comprar taxis, lo que aumentó la oferta pero no la demanda de transporte.

Otro aspecto afectado fueron las tiendas, las cantinas y los negocios en general, porque se vio disminuido el consumo.

Las fiestas del pueblo también fueron perjudicadas. En la comunidad de Santa Cruz existían dos fiestas anuales, la del 3 de mayo, que es la fiesta del pueblo y la del 12 de diciembre día de la Virgen de Guadalupe. La organización que tenían era por mayordomías, se elegían a integrantes de la comunidad para organizar las fiestas. Se buscaban cuatro candidatos y ellos tenían que organizar la música, la comida y los bailes. Los mayordomos pedían la cooperación de los habitantes y dicen que de la familia Flores, de la cual es integrante el líder del pueblo, salía una cooperación que oscilaba entre 20 o 30 mil pesos. Después de lo sucedido el 11 de octubre de 2009, las fiestas se hicieron diferentes, sobre todo la del 3 de mayo.

El cambio principal fue que la fiesta ya no iba a ser organizada por los cuatro mayordomos que se elegían en todo el pueblo. Ahora va a ser organizada por barrios. Santa Cruz Tezontepec está dividido en cuatro barrios, cada barrio va a ser el responsable de la organización de la fiesta del 3 de mayo, es decir sigue habiendo mayordomos en la fiesta del pueblo pero, a diferencia de la organización anterior, en ésta se van a elegir dependiendo del barrio al que le haya tocado y estos se va a encargar de la comida, el jaripeo y el baile. La fiesta del 12 de diciembre seguirá igual en su organización por no generar gastos como la fiesta anterior.

Otra repercusión derivada del cierre de la empresa fue entre los jóvenes, estos tuvieron que dejar de estudiar, sobre todo los que lo hacían fuera de la comunidad. En las escuelas del pueblo, según narran algunos pobladores, se pudo observar la afectación que tuvieron las familias de electricistas. Por ejemplo, una maestra se refería a que antes de la entrada de una gran cantidad de personas a Luz y Fuerza, los niños y niñas en las escuelas no llevaban los materiales escolares para trabajar, después de que algunos de los pobladores ingresan a la empresa, los niños y las niñas llevan materiales escolares. Según cuentan después de la extinción de Luz y Fuerza, pareciera que el panorama volverá a hacer similar al que se presentaba antes de la entrada de electricistas a la empresa.

Otro aspecto tiene relación con el trabajo en las tierras. Algunos trabajadores que estaban laborando no dejaban de tener vínculos con la comunidad, algunos se iban a vivir al Distrito Federal pero seguían conservando sus casas y sus tierras. Éstas últimas, si no eran trabajadas por el dueño se rentaban o si las sembraba contrataba peones que pertenecían al pueblo, pareciera entonces que los electricistas eran generadores de empleo.

Por último, se comenta que algunos electricistas que decidieron liquidarse optaron por irse a Estados Unidos como migrantes, utilizando el dinero de la liquidación para ello. Después de constantes visitas a la comunidad, los ex trabajadores fueron buscando otras alternativas, como trabajadores de la construcción, o choferes de taxis. Un dato que considero importante es que algunos pobladores quienes ingresaron a trabajar en obras de construcción, lo hicieron a través de un ingeniero del pueblo que trabaja en una constructora. Es decir existen personas que vinculan a la comunidad con el mercado de trabajo, aunque era temporal, lo consiguieron por un conocido de la comunidad.

A manera de conclusión

La red social se define, como una estructura que no puede ser perfectamente visible. En la red está inserto un individuo o un grupo de personas, que se construye por las relaciones que éstas mantienen entre sí y con otras que están fuera del grupo. Y como sostiene Requena (1991, citado en Arjona y Checa, 2005), la red social está compuesta por un actor –individual o colectivo- y por todos sus familiares, amigos, parientes, compañeros, conocidos y otros que pueden ofrecer ayuda significativa, tanto en el intercambio de información como de bienes y servicios (Arjona y Checa, 2005). Las redes familiares de empleos en LyF rastreadas en la reconstrucción histórica de la zona de estudio y del pueblo de Tezontepec y las trayectorias laborales de algunos electricistas, muestran que el derecho de colocar a los parientes en la empresa, se ejerció fundamentalmente de manera longitudinal. Los electricistas más viejos lograron ejercer el derecho al empleo en LyF de manera transversal con sus hermanos e hijos, estos lo hicieron con favores solicitados a representantes departamentales o cuando un electricista pionero llegó al cargo de representante sindical logró incorporar a sus parientes y luego a sus vecinos. Las redes se extendieron hacia lo largo. Fue la generación de hermanos y sobrinos cuya edad gira alrededor de los cuarenta años más o menos, quienes lograron una planta en LyF, gracias al señor Rosendo Flores. Entre la generación de los nietos de los fundadores, los jóvenes de entre 20 y 30 años también adquirieron una planta en la empresa eléctrica y el señor Flores volvió a ser el intermediario.

En otras palabras estas redes familiares de empleo en LyF siguen esta lógica: a) los electricistas pioneros tuvieron vínculos de vecindad con un líder de la región. b) después los pioneros colocaron

a sus hijos y parientes cercanos, a través de pedir favores a los representantes departamentales. c) el crecimiento transversal sólo se dio para aquellos electricistas pioneros. d) la extensión de la red se hizo con el líder del pueblo, quien incorporó a vecinos, amigos, compadres, etc. e) estos últimos trataron de extender la red, otra vez, longitudinalmente. Esta era la tendencia del trabajo en LyF, hasta el cierre de la empresa.

La descripción anterior, de la región de la zona sureste del estado de México, sobre todo del municipio de Ocuilan y el pueblo de Tezontepec, es una vía para pensar cómo se fue conformando la clase trabajadora del SME, los campesinos que fueron incorporados llegaron a formar una parte importante del sindicato, pero sobre todo las relaciones de parentesco y amistad que se dieron fueron una forma esencial para entenderlo, dice Adler Lomnitz (1994), que las diferentes tradiciones en México que son fundadas en principios de lealtad, amistad, parentesco y compadrazgo, son las que contribuyen a conformar actores colectivos de diferentes tipos. La descripción anterior es muestra de las redes que se pueden crear y el agradecimiento que conlleva, lealtad, reciprocidad, apoyo, entre otros.

Capítulo 5. Etnografía de Santo Tomás Apipilhuasco, Tepetlaoxtoc, estado de México

Introducción

Otra comunidad que analice fue Santo Tomás Apipilhuasco, pertenece al municipio de Tepetlaoxtoc, al oriente del estado de México. Cuando estudié a este pueblo ya tenía como antecedente el de Santa Cruz Tezontepec. Las primeras similitudes que noté fueron que en ambas había electricistas y líderes que había dado la pauta para la época de oro de los trabajadores en las comunidades. En un inicio deduje que iban a ser más las diferencias que similitudes, pero conforme fui indagando la historia de incorporación de electricistas me di cuenta que el tipo de relaciones prevalecientes en las comunidades tenía influencia directa en la organización política del sindicato. Así, las disimilitudes que creía se desvanecieron y predominaron las coincidencias.

El capítulo describe el contexto regional en el que se desarrolla Santo Tomás Apipilhuasco, después se describen, brevemente las generalidades de la comunidad. En un tercer apartado narramos la historia de cómo se convirtieron de campesinos a electricistas. En un cuarto apartado explicamos el papel del líder del pueblo como mediador entre el trabajo en LyF y la empresa. A continuación contamos el auge de electricistas en el pueblo y los cambios que hubo en la comunidad, por último narramos las afectaciones en Santo Tomás por el cierre de LyF.

Para la década de 1960 LyF había adquirido la nacionalización y el SME siguió con el CCT ganado en 1936, el cual contenía grandes prestaciones para los trabajadores. Después de la nacionalización de la industria eléctrica, la inversión pública en el sector creció de forma sustantiva. Lo que derivó en que LyF se centrara en la transmisión, distribución y comercialización y la CFE aumentara su infraestructura en las cuatro etapas del proceso eléctrico, generación, transmisión, distribución y comercialización, sobre todo en la primera. El SME fomentó la capacitación de trabajadores para que se hiciera, junto con la CFE, la homologación de transmisiones de líneas eléctricas en la zona centro con el resto del país. Además, aumentaron las obras de construcción de subestaciones, en éstas ofreció el puesto de trabajador de obra determinada, empleo temporal, por consiguiente se seguía contratando personal sin un grado de escolaridad en particular, fue el caso de los pobladores de Santo Tomás Apipilhuasco.

5.1 El contexto regional

De acuerdo a la clasificación realizada por Saenz (1993), el municipio de Tepetlaoxtoc pertenece a una serie de municipios de desarrollo medio-bajo, son los municipios que rodean a la ciudad de Toluca como Santiago Tianguistenco, Tenancingo, Tenango del Valle, Villa Guerrero,

Tepetlaoxtoc, etc. de esta división quiero resaltar el último municipio, mismo que alberga a la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco, lugar de la investigación.

Pérez (1975)denomina a la zona que contiene a Tepetlaoxtoc como la zona del Acolhuacan, ubicadas en el valle de Texcoco, según la misma autora se puede dividir en cuatro zonas topográficas: la sierra, que es la parte más alta del área, hacia el sur, la franja erosionada que comprende los montes y cañadas situados entre la sierra de Tlaloc y el cerro de Tlaixpan; el somontano, que corresponde a las partes bajas de las serranías que rodea el valle; y la llanura que abarca las tierras bajas, situadas entre el somontano y las antiguas riberas del lago.

El municipio de Tepetlaoxtoc

Tepetlaoxtoc se ubica geográficamente en la parte oriente del estado de México, su nombre proviene del náhuatl que significa “en las cuevas del tepetate”. Actualmente ocupa una extensión territorial de 172.38 kilómetros cuadrados. Se encuentra a una altitud de 2,300 metros sobre el nivel del mar y sus límites y colindancias son: al norte con los municipios de Teotihuacan, San Martín de las Pirámides y Otumba; al sur con los municipios de Texcoco y Papalotla; al este con el estado de Tlaxcala y al oeste con los municipios de Chiautla y Acolman.

El Municipio de Tepetlaoxtoc, integra su territorio de la manera siguiente: la cabecera municipal, trece pueblos, siete barrios, diez colonias, diecisiete ranchos y cuatro haciendas ³⁰

(Bando Municipal de Gobierno de Tepetlaoxtoc, 2011, en <http://www.edomex.gob.mx/legistelfon/doc/pdf/bdo/bdo095.pdf>).

Dentro del Municipio de Tepetlaoxtoc predomina el clima denominado Seco Estepario, la forma y la orografía que tiene éste, propicia una variante en sus características climatológicas, que se extienden del este, donde alcanza la máxima altura, y hacia el oeste donde se encuentra la llanura. Presenta cuatro climas diferentes: en la parte más alta que colinda con los estados de Tlaxcala y Puebla, es semifrío; en la parte sur, que colinda con Texcoco el clima es templado; en la parte que colinda con Otumba y San Martín de las Pirámides y hasta Papalotla, el clima es semiseco, y el que

³⁰ I. **La Cabecera Municipal** con Residencia en Villa de Tepetlaoxtoc de Hidalgo, estado de México, integrada por cuatro demarcaciones. **II.-Pueblos:** San Juan Totolapan, Santo Tomas Apipilhuasco, San Andrés de las Peras, San Bernardo Tlalmimilolpan, San Pedro Chiautzingo, San Telmo, La Trinidad Amaninalco, Los Reyes Nopala, La Concepción Jolalpan, La Candelaria Jolalpan, San Pablo Jolalpan, San Francisco Jolalpan, Tulteca Teopan. **III.-Barrios:** San Sebastián, La Asunción, La Santísima, San Vicente, El Calvario, La Columna, San Judas Jolalpan **IV.-Colonias:** Centro, La Loma, El Progreso, Tulteca Teopan, Santiago, La Era, El Gavilán, La Isla, La Venta, Huerta Padilla. **V.-Ranchos:** Buena Vista, Maldonado, San Nicolás, San José del Moral, San Antonio de las Cuevas, Las Huertas, El Cayón, San Jacinto, La Arboleda, San Gabriel, La Virgen, La Cruz, Molino Blanco, Calalpa, El Techachal, Santa Cruz de la Constanza, La Prieta, **VI.-Haciendas:** De la Flor, San Vicente, San José Altica y La Estancia.

colinda con Acolman y Chiautla el clima es estepario (Plan de Desarrollo Municipal de Tepetlaoxtoc, 2006-2009)

La historia del municipio se remonta desde la época prehispánica, relacionado con el área denominada “El Acolhuacan” (Palerm, citado en Pérez, 1975). Zona que tuvo, según Palerm y Wolf (citado en Pérez, 1975), tres momentos en su historia, la primera corresponde a la hegemonía y establecimiento de los primeros chichimecas con los toltecas, hecho que permitió una simbiosis con los agricultores a cambio de protección guerrera (Pérez, 1975); la segunda tiene relación con el cambio de actividad del grupo chichimeca, de guerrero a agricultor; y la última etapa tiene relación con la construcción de obras hidráulicas, con la finalidad de combinar el regadío por medio de canales y las terrazas de cultivo. En este contexto las tierras de Tepetlaoxtoc permanecieron como cotos de caza de los chichimecas y Tepetlaoxtoc fue señorío, hecho que permitió tener varios pueblos que tributaban. A la llegada de los españoles, el territorio formó parte de la encomienda de Cortés, donde llegó un dominico, Fray Domingo de Betanzos. Para la época de la Colonia, se construyó el camino real de herradura que iba de México a Veracruz, pasando por Tepetlaoxtoc. Para el siglo XIX, la población del municipio se dedicaba al trabajo en las haciendas y al comercio, dentro de sus principales actividades estaba el cultivo de maíz y trigo y la ganadería, con la construcción del ferrocarril se vio disminuida la actividad comercial en Tepetlaoxtoc, debido a que sus caminos se vieron afectados y con ello la disminución del comercio y de fuentes de empleo, lo que llevó, dice Pérez (1975) a un proceso de inmigración. La época de la revolución se vivió a través de la repartición de tierras, en el pueblo de estudio, Santo Tomás Apipilhuasco, los pobladores hacen referencia a un habitante quien fue el que ayudó y apoyó para que los habitantes tuvieran tierras ejidales. Después se construye la carretera México-Tlaxcala, lo que dejó aislada a la cabecera municipal, además de que divide, en dos, a la zona de estudio.

Para la década del setenta, entre las principales actividades económicas que se tenían eran la agricultura y la ganadería y sus fuentes de ingresos eran por trabajos asalariados en industria y servicios (Pérez, 1975).

Por su parte, Magazine y Robichaux (2010) plantean que:

“Durante varias décadas tras la Segunda Guerra Mundial, la política de sustitución de importaciones y el aumento de la burocratización centralizada fueron factores que favorecieron la entrada de numerosos habitantes rurales de la periferia de la ciudad de México y otras áreas rurales al mercado de trabajo del Distrito Federal. Como migrantes semanales o cotidianos, personas de origen campesino hallaron empleo en el servicio doméstico, la construcción, las fábricas, el gobierno y los servicios. A veces

sindicalizados, siempre estaban vinculados a la estructura piramidal basada en el clientelismo....A partir de las políticas neoliberales de ajuste de la década de 1980, muchos de estos trabajadores perdieron sus empleos en la ciudad y comenzaron a dedicarse a actividades menos estables en sus mismas comunidades de origen, a incorporarse a industrias que se habían asentado en áreas rurales, o a migrar a los Estados Unidos” (2010: 621)

Magazine y Robichaux señalan que sigue existente la producción campesina en estas regiones, aunque en un papel reducido y aparecen otras actividades locales como la albañilería, el trabajo de maquila en talleres, el pequeño comercio. Estos autores nos hacen ver que la relación entre un sistema mayor y los poblados de esta región, han tenido variaciones por el sistema económico-político nacional y el sistema mundial; lo que afecta directamente el trabajo de la región.

Actualmente, Tepetlaoxtoc es considerado como parte de la zona metropolitana del Valle de México. La construcción de la carretera que México-Tlaxcala, si bien aisló a la cabecera municipal, no lo hizo con un pueblo, Santo Tomás Apipilhuasco, que dicen algunos autores tuvo algunos beneficios y desventajas. En el último año, esta comunidad se vio afectada por la desviación de la carretera, es decir el tramo que atravesaba el pueblo ya no está contemplada la carretera México-Tlaxcala.

5.2 Santo Tomás Apipilhuasco

A partir de este apartado comenzaré a describir la zona de estudio en relación con los electricistas. Santo Tomás Apipilhuasco es uno de los trece pueblos pertenecientes al municipio de Tepetlaoxtoc. Los electricistas de Santo Tomás Apipilhuasco no se pueden entender sin la descripción de la migración. La migración de los pobladores del área de Texcoco, especialmente Tepetlaoxtoc, hacia las zonas urbanas empezó desde finales del siglo XIX (Pérez, 1975)

Las primeras migraciones fueron hacia Texcoco y hacia la ciudad de México, la población expulsaba mano de obra, principalmente masculina, aunque no se descarta (por entrevistas realizadas) que las mujeres migraban también, ocupándose principalmente como empleadas domésticas. A últimas fechas, indagando en las entrevistas y algunas conversaciones, la migración internacional se ha visto con mayor frecuencia.

El nombre del pueblo, Santo Tomás Apipilhuasco, está compuesto de dos partes, uno de origen español, Santo Tomás, quien es el santo del pueblo y de una palabra náhuatl, Apipilhuasco, que significa Alt (agua), pipitl (canal), huaztli (vida) y co (en), “en el canal donde cruza la vida”. Pero

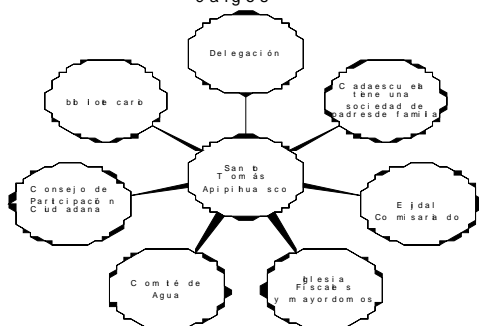
en la comunidad los pobladores también dicen que significa “agua que está naciendo entre piedra y arena”. Su relieve se conforma de la siguiente manera, en el centro, donde se ubica el templo católico, es planicie, y los alrededores son pendientes, el terreno es accidentado e irregular.

Apipilhuasco se ubica a 2650 metros sobre el nivel del mar, colinda al este con el estado de Tlaxcala; al sureste con San Juan Totolapan; al sur con San Jerónimo Amanalco y Texcoco; al oeste con San Andrés de las Peras y San Bernardo Tlalmimilolpan; al norte con el ejido de San Pedro Chiantzingo, tiene una población aproximada de más de 6,000 habitantes. El pueblo se divide en zonas y son: Cuasisilco, Calle Primero de mayo, La Cooperativa, La Colonia, El Aserradero, El Banco, Rompedura, Moxala, Centro, La Huerta, Tejocote, Moctezuma, Tlacuya, Palmas, La Venta y Frontón. Esta clasificación tiene fines administrativos, por ejemplo para dotar de agua potable a la población. La clasificación no es reconocida por algunos de los habitantes de la misma porque (Trabajo de campo, 2007). Lo explico. La comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco tiene una diversidad en cuanto a nombrarla o clasificarla. De acuerdo a las autoridades locales, como el comité de agua y la delegación, el territorio de Santo Tomás se divide en 17 zonas (no podríamos llamarles barrios porque no cuentan con un templo ni un santo al cual adoren y deban su nombre). Las zonas son: Cuasisilco, Calle Primero de mayo, La Cooperativa, La Colonia, El Aserradero, El Banco, Rompedura, Moxala, Centro, La Huerta, Tejocote, Moctezuma, Tlacuya, Palmas, La Venta y Frontón. Esta clasificación tiene fines administrativos, por ejemplo para dotar de agua potable a la población. Ésta no es reconocida por algunos de los habitantes de la misma. Por ejemplo, durante el trabajo de campo se aplicó una encuesta y al preguntar el nombre de la zona o barrio no identificaban la ubicación de su casa con alguna zona de las mencionadas anteriormente. Lo anterior también se pudo corroborar con los estudiantes a los cuales se tuvo acceso para conversar. Creemos que la explicación posible a esta no identificación se deba a que la comunidad tuvo su propia lógica de poblamiento y, para tener una organización administrativamente, las autoridades realizaron su propia clasificación.

La organización comunitaria de Santo Tomás Apipilhuasco se puede mostrar en el esquema No. 1. La intención de representarla de esa manera (sin jerarquización en la comunidad) fue que se entrevistó a diferentes personas de la organización comunitaria y de acuerdo a la posición en la que se ubicaban, partían para realizar una estratificación, por ello, decidí representarla sin jerarquías.

Esquema No.4

Organización comunitaria y sistema de cargos



Fuente: elaboración propia con base en trabajo de campo, 2007

El patrono de la comunidad es Santo Tomás, se venera en tres advocaciones: el 7 de marzo Santo Tomás Aquino, el 22 de septiembre Santo Tomás Villanueva, y el 21 de diciembre Santo Tomás Apóstol. Los tres están en el templo parroquial.

Los Fiscales: en la comunidad existen cuatro fiscales, estos son cuatro matrimonios, elegidos una vez al año por asamblea, dentro del templo parroquial. Para poder ser fiscal, los matrimonios deben ser de la comunidad y tener buena fama, o en caso de no ser originarios de la comunidad tener cinco años de buena fama en esta. Estos eligen a los mayordomos. En la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco hay cinco celebraciones importantes y para cada una, un mayordomo, que son elegidos como ya se mencionó por los fiscales. La función de estos es hacer la colecta para juntar los fondos para la fiesta, que se da por familia, de tal forma que si en un domicilio hay tres familias, las tres dan su cooperación. Las celebraciones que cuentan con mayordomo son: El 7 de marzo para la festividad de Santo Tomás Aquino, el 22 de septiembre para Santo Tomás Villanueva, y el 21 de diciembre para la celebración de Santo Tomás Apóstol (trabajo de campo, 2007).

Santo Tomás Apipilhuasco tiene relación con centros de consumo como el municipio de Texcoco, por ello la conectividad a través de taxis y microbuses que van de la comunidad al municipio, también se conectan por camiones que circulan por la carretera México-Tlaxcala. El contexto de la región permite que los habitantes salgan a estudiar o trabajar a Texcoco, y a la ciudad de México. La mayoría de los niños en edad de estudiar la educación básica (preescolar, primaria y secundaria), la cursan en el pueblo, y la escolaridad medio superior y superior la cursan en Texcoco o en la

ciudad de México. Por lo regular, la preparatoria y los estudios a nivel superior son realizados en la Universidad de Chapingo, en el municipio de Texcoco, o también estudian en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), el Instituto Politécnico Nacional (IPN), en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la ciudad de México. Lo anterior es relevante porque el nivel de escolaridad de los jóvenes es mayor que el de sus padres, lo que permite que diversifiquen sus actividades en distintos empleos.

En Apipilhuasco se pueden observar dos tipos de vivienda de adobe y tejamanil y de materiales industriales como cemento, ladrillo, tabicón, concreto, etc. el primer tipo tiene relación con los materiales que se encontraban en la región y el segundo tipo tiene relación con la salida de habitantes para ir a trabajar a otros lugares.

Los trabajos que los habitantes de Santo Tomás realizaban antes eran relacionados al medio que los rodeaba. Por ejemplo, explotaban el bosque y obtenían madera para comercializarla, sembraban maíz, hacían tejamanil, una especie de barro que se obtenía de la tierra y era cocido para ser colocado en los techos. Extraían pulque de los magueyes y lo comercializaban en la ciudad de México o en Texcoco. Por ejemplo, una de las personas de mayor edad en la comunidad comenta que tenía magueyes y sacaba pulque, obtenía entre 20 y 26 litros diarios y los llevaban en garrafones de cuero a Texcoco para ser comercializados.

Los cultivos que predominan en Apipilhuasco son: maíz, frijón, haba, avena y cebada (esta se comercializa en la zona cervecera), uno de los informante comentó que la cebada solo la siembran los que tienen dinero, ya que los demás productos son de autoconsumo.

Actualmente el trabajo en Santo Tomás Apipilhuasco se puede clasificar en: trabajadores asalariados o fuera de la comunidad y trabajadores dentro de la comunidad.³¹ En los primeros hay trabajadores en el Seguro Social, en el Departamento de Limpia del Distrito Federal, Custodios, trabajadores municipales (policías) y choferes de microbuses. Por los segundos, podemos nombrar a campesinos, albañiles, carpinteros, herreros, y mujeres que trabajan en talleres de costura.

Dentro de estos empleos hubo uno que fue importante para la comunidad, tanto por el tipo de trabajo como por el número de personas incorporadas, el trabajo en LyF. A continuación se harán recorridos cronológicos enfatizando los periodos y a los individuos que tuvieron relación con la entrada de trabajadores a LyF. La lógica de incorporación a este empleo, en general, tiene relación

³¹ Entre los primeros encontrábamos a empleados de la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, con la extinción de la empresa se diversificaron las actividades como herreros, se regresaron a sembrar el campo,

con tres familias. La historia de la incorporación de electricistas en Santo Tomás la describo junto con narraciones de trabajadores que muestran distintas etapas de inserción de pobladores de esta comunidad a la empresa. También se exponen las estrategias que usaron para su entrada. Con las trayectorias laborales de algunos trabajadores, quiero dar cuenta de la utilización de redes y la conformación de sistemas informales en la comunidad.

5.2.1 El trabajo fuera de la comunidad y los primeros electricistas en LyF, 1960-1970

Para las décadas en que se incorporan a trabajar los pobladores de Santo Tomás Apipilhuasco a la empresa eléctrica, sobre todo en la década de 1960, el gobierno realizó algunas acciones para mejorar el servicio eléctrico en el centro del país. Para perfeccionar la energía eléctrica en el país, disminuir costos y pérdidas de transmisión, el gobierno creó el Plan Nacional de Electrificación para el periodo de 1960-1980, que en lo general recomendaba el adecuado desempeño de CFE y la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A y Subsidiarias en Liquidación. Acorde con este plan, esta última empresa inicia el cambio paulatino del sistema de 6kv por la tensión de 23 kv. En 1965, construyó la primera red subterránea alimentada a 23 k, a la que se denominó red central, y que junto con las redes de Nonoalco y Jamaica atendieron la zona de más alta densidad de carga de la ciudad de México (Villanueva, s/f, citado en Campo; 2005).

Este impulso del gobierno por modernizar la Compañía de Luz y Fuerza del Centro, S. A, y subsidiarias en liquidación dio pauta para que los trabajadores adquirieran capacitación. La iniciativa del gobierno y el interés del SME (Sindicato Mexicano de Electricistas) por capacitar al personal, en conjunto lograron que los trabajadores de esta empresa alcanzaran los sueldos más altos del país. A diferencia de las etapas anteriores donde las empresas privadas ofrecían una capacitación menor.

En tanto, en Santo Tomás Apipilhuasco, la entrada de pobladores a LyF fue influenciada por un proceso migratorio. Un habitante del pueblo se relacionó con uno de los sindicatos más poderosos del país. El señor de la Rosa, tío de uno de los primeros electricistas en el pueblo fue quien inició la red en el pueblo. La entrada de habitantes de Santo Tomás a LyF está relacionada con tres familias del pueblo. La familia de la Rosa, la familia López y la familia Bustamante. Estas tres familias, a través de distintas vías entraron a LyF, lo que tienen en común son las redes sociales a las que recurrieron para su entrada. En el recuento histórico se incluirán trayectorias laborales de los electricistas pioneros y de los electricistas que poco a poco se fueron incorporando a la empresa.

La familia de la Rosa. El primer habitante del pueblo en entrar a LyF fue el tío del señor de la Rosa y la historia es contada por éste último. Nació en Apipilhuasco pero migró muy joven a la ciudad de México. El señor de la Rosa recuerda que su tío, en la década de los cincuenta, repartía su tiempo en dos tipos de trabajo. El primero tuvo relación con las actividades del campo en Estados Unidos, fue migrante a este país y acudía por temporadas. El segundo, lo realizó en LyF y era trabajador temporal, contratado por lapsos cortos de tiempo, cuando terminaban estos periodos se regresaba a Estados Unidos. Decide quedarse en México porque el tío del señor de la Rosa ya había conseguido ser trabajador eventual en la empresa eléctrica, es decir ya no trabajaba por periodos cortos sino continuos, pero todavía no gozaba de definitividad en el trabajo. El sobrino ignora cómo fue que su tío entró a trabajar, él cree que como asistía constantemente al sindicato, derivado de que no tenía dinero para divertirse, entonces elegía la sede del sindicato, ello le acomodó muy bien porque le permitió relacionarse con los representantes sindicales a nivel departamental y de Comité Central. Cuando entró a trabajar lo hizo en el departamento de Obras Civiles de Distribución (todos los trabajadores que el tío del señor de la Rosa ayudó a incorporar a la empresa estuvieron en este departamento). A partir de las continuas visitas del tío a las oficinas del sindicato y de las relaciones con los líderes cuando en época de campañas políticas le pedían que repartiera propaganda entre los trabajadores, estas acciones de empeño e interés ayudaron para que las redes que ya había tejido lo apoyaran para obtener la definitividad en el trabajo. Cuando fue trabajador de base entonces tuvo la posibilidad de extender su red e incorporar a sus familiares y amigos a la empresa, en total, fueron aproximadamente ocho personas a las que ayudó. Esta red que tejió el tío “ayudó” a incorporar al señor de la Rosa, a sus dos hermanos mayores y a amigos cercanos del pueblo.

Después de que el tío ayudó a incorporar a sus sobrinos y amigos cercanos del pueblo, a partir de las redes que había formado en el sindicato, éstos fueron creando vínculos e incorporaron a hijos y sobrinos. Por ejemplo, el hermano mayor del señor de la Rosa metió a un hijo a la empresa, el otro hermano, metió dos hijos, al primero que incorporó fue porque ya no quiso estudiar, RC comenta lo siguiente:

“el hijo de mi hermano se portó mal en la escuela y ya no quiso estudiar, entonces, mi hermano de castigo lo metió a trabajar a Luz y Fuerza, a un departamento donde si trabajaban “muy duro”

Me llama la atención este comentario porque lo he oído en otras entrevistas y conversaciones, sobre todo en trabajadores urbanos, pareciera que, en algunas ocasiones, la entrada a LyF hubiera funcionado como un espacio disciplinario, y todos aquellos que no quisieran estudiar podían entrar

a trabajar a la empresa. Lo anterior, podría entenderse porque la empresa podía contratar a personas sin un grado de escolaridad alto, refiriéndonos a una profesión en específico.

Después de que su tío ayudó al señor de la Rosa, hermanos y amigos, “la ayuda” que se brindó en ese momento fue agradecida con comidas en el pueblo, invitaban a representantes departamentales y a miembros del comité central del SME. En las conversaciones con el señor de la Rosa, sobresale un personaje de la política sindical a nivel departamental quien fue representante principal del departamento donde laboraban, este personaje que denominaremos “M” estuvo vinculado en distintas fases de la vida laboral de esta trayectoria y dice al respecto:

“el representante que vino, que era muy amigo de mi tío se llamaba M, de Chipiltepec, rumbo a Teotihuacan y entonces lo traía y traía a varios, era el representante principal, venía acompañado de otros trabajadores, como mi tío era de acá los invitaba a las fiestas del pueblo”.

Las comidas se realizaban en la casa del señor de la Rosa, se les daba mole, carnitas, venían solo los representantes sin familia, a veces venían 8 o 10 personas, de éstos últimos, dos eran representantes principales y los demás eran representantes suplentes. Todos eran del departamento de obras civiles, se les invitaban en los meses de marzo, septiembre y diciembre hecho que tenía relación con las festividades del pueblo, sobre todo en marzo y diciembre. Asistieron como tres años antes de que el señor de la Rosa entrara a trabajar y después de que entró fueron cerca de 10 años los banquetes para los líderes del sindicato. Dice RC que su tío los invitaba, este acercamiento con los representantes, sobre todo con el representante principal, quien era el que tenía la relación más importante con el Comité Central y la empresa, y fue el vínculo para que su tío pudiera ingresar personas cercanas a él. Esta fórmula que habría de generalizarse en el pueblo, donde la invitación de jefes, subalternos, compadres y funcionarios al banquete ceremonial en las fiestas patronales, refuerza las relaciones clientelares, tanto efectivas como potenciales de las familias del pueblo. Este mismo patrón lo encontró Ortega (2006) en Tzapotitlán, en la Delegación Tláhuac. El caso que analizó el autor es el de los telefonistas, donde el principio de reciprocidad de los trabajadores con los líderes se concretaba en comidas para ellos, similar al de Santa Cruz y de Santo Tomás.

El tío ocupó un cargo menor en la estructura sindical del departamento, fue representante suplente y luego representante propietario, y ello influyó para que tuviera la oportunidad de meter a trabajar a sus familiares. El tío estuvo durante tres periodos de un año y fue uno de los de menor jerarquía de este departamento, su sobrino lo atribuye a que su tío no tuvo un grado de escolaridad que le

hubiera permitido desarrollar habilidades para expresarse ante los trabajadores, porque dice que “los compañeros luego preguntaban sobre las cláusulas del contrato”.

Su tío tenía la idea y la intención de ayudar a incorporar a varias personas del pueblo, decía el señor de la Rosa, recordando a su tío:

“él decía que se iba a dedicar a meter gente hasta que hubiera medio pueblo en la compañía”

Esta acción, comenta el sobrino, hubiera sido con la intención de ayudar a la comunidad porque el trabajo en el campo no remuneraba lo suficiente, aparte de que ganaban más y trabajaban menos. El argumento que sostiene lo anterior es que en el campo el trabajo es “duro” y en muchas ocasiones no hay beneficios que compensen al campesino. Pareciera que también existía un trasfondo, dice el señor de la Rosa que cuando su tío se postuló para representante propietario departamental, las personas que fueron ayudadas por él votaron por su persona, entonces si metía a más personas del pueblo, ello le hubiera permitido tener más votos a su favor.

Pareciera que la relación patrón-cliente dentro de estos contextos rurales es un elemento intrínseco en los sistemas formales, las lealtades familiares y locales determinadas cultural o personalmente, desafían, dice Adler Lomnitz (1994), con frecuencia las ideologías más nacionalistas que subyacen en la racionalidad burocrática. Para el caso que nos ocupa, el grado de escolaridad o el nivel de instrucción se dejan de lado para dar paso al clientelismo, pagado con votos. Con este caso podemos dar cuenta que este proceso de informalidad tiene elementos arraigados en la sociedad.

Cuando su tío se postulaba para representante departamental, organizaba reuniones en el pueblo de Apipilhuasco y el señor de la Rosa, junto con sus hermanos y allegados que habían sido beneficiados con la entrada a LyF, les tocaba preparar la comida y atender a otros representantes, por ejemplo había personas que ofrecían dar un borrego hecho en barbacoa. Si se elegían aquellos quienes habían apoyado, había la posibilidad y era más fácil, solicitar hojas de ingreso. Entonces, la ayuda y apoyo brindado se convertían en beneficios de intercambio de votos por ingreso de familiares y amigos, lo que podría aumentar votos, en época de campaña. Así, dice Adler Lomnitz (1994) las relaciones patrón-cliente son una forma de reciprocidad, en la cual los beneficios para los subordinados se negocian, a cambio de lealtad y poder.

Por tal motivo, la primera generación de electricistas por la vía del tío del señor de la Rosa estuvieron en el departamento de obras civiles de distribución, derivado de la escolaridad básica con la que contaban, y los hijos y sobrinos que se incorporaron después se distribuyeron en otros

departamentos, relacionados con actividades de oficinas, ello significaba que su grado de escolaridad era mayor.

La lógica del proceso para solicitar el favor y pagarlo era indistinta. Es decir, primero se podía invitar a él o los representantes a una comida o a la fiesta del pueblo y luego se le solicitaba el favor, o primero se le solicitaba el favor y luego se le invitaba, eso dependía de los lazos que ya tenía la red. Por ejemplo, si el tío del señor de la Rosa hubiera invitado a comer al pueblo a sus conocidos del sindicato, sin demostrarles apoyo y lealtad, es poco probable que hubieran querido asistir a este tipo de eventos. Pero ya habiendo consolidado sus redes fue más fácil ofrecerles comidas y pedir favores. Éstos últimos derivaron en la incorporación de pobladores de Apipilhuasco a la empresa.

En suma, en los años de 1964 y 1965, por esta vía se incorporaron: el tío del señor de la Rosa, quien fue el que inició la red y el que ayudó a incorporar a los demás, tres de sus sobrinos incluyendo al señor Constantino de la Rosa y a nueve personas entre familiares y amigos cercanos (de los cuales seis ya fallecieron). Esta red fue la primera de Santo Tomás Apipilhuasco. Después de estas primeras doce personas, ellos consiguieron incorporar a sus familiares extendiéndose la red. Por ejemplo, de la familia del señor Constantino de la Rosa estuvieron trabajando: el señor de la Rosa quien incorporó a tres hijos, uno de sus hermanos incorporó a dos de sus hijos y el tercer hermano a tres hijos, en total fueron nueve personas de la línea del tío del señor de la Rosa. La primera generación de electricistas del pueblo entró en el departamento de obras civiles, con grados de escolaridad de primaria, los hijos entraron a otros departamentos, ello tiene relación con los grados de escolaridad distintos, era mayor la escolaridad en los más jóvenes, por ejemplo había quien tenía educación media superior y superior, derivado de la conexión que ya tenían con instituciones educativas como la Escuela de Chapingo, el Instituto Politécnico Nacional o la Universidad Nacional Autónoma de México. a continuación describo la trayectoria laboral de Constantino de la Rosa, sobrino del primer electricista en el pueblo.

- *Trayectoria laboral de Constantino*

Al momento de la entrevista Constantino de la Rosa (de ahora en adelante CR) tenía 73 años de edad. Considero que a partir de esta descripción se puede ilustrar la manera en que pobladores de Santo Tomás Apipilhuasco (de ahora en adelante sólo Apipilhuasco), fueron incorporándose en la empresa. Pudiendo detectar dos etapas en las que se identifican diferentes estrategias de reclutamiento vinculadas con las distintas redes del SME y de la comunidad.

CR nace el 27 de marzo de 1937, originario de Apipilhuasco vive su niñez en el pueblo. Sus padres, originarios del mismo lugar, fueron campesinos, además su papá alternaba con ser comerciante de abarrotes y de pulque en Texcoco. Es el menor de tres varones y el penúltimo de todos los hermanos. Quedó huérfano como a los seis años de edad, por ello sólo estudió hasta tercer grado de primaria. Dice que cuando su padre fallece su madre ya no tiene los recursos económicos suficientes para mandarlo a la escuela. Su primer trabajo fue en el campo como campesino, cuando él era un niño. Aproximadamente a los dieciocho años de edad se fue a vivir a la ciudad de México con su tío paterno quien le consiguió un empleo como ayudante de un señor que realizaba figuras decorativas de yeso. En 1957, cuando tenía veinte años de edad consiguió un trabajo en una línea de transporte público como chofer de camiones, en el municipio de Texcoco. Siete años después entró a LyF.

La estrategia de inserción a LyF

Cuando RC y sus hermanos convencieron a su tío para que, en lugar de trabajar en los campos agrícolas de Estados Unidos, mejor los insertara a LyF, al respecto recuerda que un día su tío lo fue a buscar al pueblo y le dijo que había conseguido las notas (se refiere a las hojas de ingreso que daba el sindicato para ser contratado).

Después de tres meses, entró al departamento de obras civiles de distribución en el año de 1964 cuando tenía 25 años de edad. Se incorporó a un departamento encargado de realizar actividades de excavación para la introducción de cables subterráneos, pozos para colocar transformadores, etc., su zona de trabajo fueron las calles de la ciudad de México y las subestaciones, lugar donde llega la energía eléctrica para que se distribuya, a través de cables, y llegue al consumo doméstico o industrial. Estas actividades realizadas eran parte, en esa época, de un proceso de modernización de la empresa, hay que recordar que el gobierno creó el Plan Nacional de Electrificación para el periodo de 1960-1980.

Cuando RC entró a la empresa fue por una duración de tres meses, es decir el trabajo no era permanente, sino de contrato temporal, como había iniciado su tío. Recuerda que en la época en la que entró, empleaban a trabajadores constantemente. Siguiendo la historia de la empresa, según De la Garza (1994), en la década de los sesenta, se contrató una gran cantidad de personal debido a que la compañía se había nacionalizado (en 1960), y se estaba conectando la red eléctrica del centro del país con la del resto, así que trabajaron en coordinación trabajadores de la llamada Compañía de Luz y fuerza del Centro (después denominada LyF) y de la Comisión Federal de Electricidad, lo que los convirtió en los trabajadores mejores pagados a nivel nacional, el mismo autor menciona

que al hacer la conexión de sistemas eléctricos del centro del país con el resto conllevó al mejoramiento de la tecnología para realizar dicha acción. Ello permitió incorporar a una gran cantidad de personas en la empresa, reflejo de ello es que alrededor de las década de 1960 y 1970, dice RC que hubo muchas contrataciones, porque en aquel momento, el departamento del Distrito Federal ya no permitió que los cables que conducían la energía eléctrica fueran aéreos, así que se tuvieron que perforar las calles y requerían de personal para que las calles quedaran limpias después del trabajo de perforación. Cuando entró, dice que solo había setenta personas en su departamento y cuando se jubiló, él cree que eran como dos mil personas. Al momento de entrar al trabajo, junto con él ingresaron otras personas, después al mes, la empresa solicitaba personal y se volvía a contratar.

Cuando entró a LyF se fue a trabajar al Distrito Federal, lo que conllevó a que por un tiempo radicara en la ciudad, lo hospedó su hermano quien ya trabajaba en la misma empresa que él, después de un año decide viajar diario de la comunidad a la ciudad de México (hecho que sucedió hasta que se jubiló). RC dice que cuando entró a trabajar, el departamento donde había más posibilidad de incorporarse era en el de obras civiles de distribución, ello lo atribuye a que no exigían un nivel de escolaridad en particular, se podía ingresar con escolaridad básica para ese momento, que consistía en saber leer y escribir. La mayor parte de trabajadores que eran de origen rural, en ésta época, se incorporaron a departamentos que requerían una mayor fuerza física en comparación con los departamentos de oficinas. El mismo caso que reporta Ortega (2006) con los telefonistas y algo similar sucedió en Santa Cruz, es decir en tres comunidades de origen campesino, el empleo en una empresa moderna era la estrategia más viable para conseguir recursos extras al campo, pero sobre todo la posibilidad de una estabilidad laboral junto con prestaciones sociales, era algo no experimentado por los campesinos.

RC dice que si su tío no se hubiera relacionado con líderes del SME, le hubiera sido difícil incorporar a sus familiares y amigos. Y comenta que “*en todo trabajo debe tener uno palancas*”, refiriéndose al hecho de que se necesita conocer cercanamente a una persona que tenga una posición o estatus en algún trabajo donde su cargo le permita incorporar personas o hacer favores a otros. Adler Lomnitz reporta para México que el intercambio de favores entre miembros del sector formal se desarrolla en el marco de una relación social que implica lealtad, confianza y solidaridad. Esta relación dice la autora no es casual o pasajera como una transacción en el mercado, no ocurre ni al azar ni cuando surge una necesidad. Por el contrario se desarrolla con las reglas no escritas según la distancia social entre las partes (Adler Lomnitz, 1994: 164). El tío de RC consiguió esta “palanca” por su constante participación y lazos de amistad entre integrantes del SME que

ocupaban un cargo de representación sindical, a través de ello hubo trabajadores electricistas en Apipilhuasco. Dice que si hubieran solicitado trabajo por vías formales, el trámite hubiera sido muy tardado y al respecto comenta:

“cuando pides trabajado te traen a la vuelta y vuelta hasta que te hartan y dejas de ir, teniendo la palanca ya no vas tan seguido y todo es más rápido, por ejemplo mi tío nos dijo que solo preparáramos nuestro papeles [documentos requeridos para el trabajo] y ya él nos avisaba cuando nos íbamos a presentar, inclusive a veces no sabíamos dónde estaba el sindicato ni la compañía, de que todo el trámite lo hacía mi tío”.

Cuando entró RC a la empresa, en agosto de 1963, en diciembre de ese mismo año tuvo que invitar a los representantes principales y otros, del mismo departamento, a una comida que organizó en su casa, dice que era el pago por el favor que le habían hecho. La experiencia anterior, acerca de la dificultades de insertarse a un empleo como el que ofrecía LyF junto con el principio de reciprocidad, crean en conjunto una relación patrón-cliente basada en una lógica campesina, la gente que recibe cosas sabe que existe un acto de recepción y uno de devolución del regalo, dice Tosoni (1997) que es crucial para el éxito de la dominación porque hace que el acto de dar aparezca como un hecho aislado y desinteresado, aunque en realidad siempre existe la expectativa de la devolución.

Aunque RC obtuvo beneficios derivados de las relaciones que su tío tejió con los representantes departamentales y a nivel de Comité Central, además de que su tío estuvo en un cargo sindical a nivel departamento, RC dice que si le gustó la política pero que él no se interesó por algún puesto de esta naturaleza porque es pérdida de tiempo, refiriéndose a las constantes citas y reuniones que había que hacer en el edificio del sindicato, según él si frecuentaba el sindicato sobre todo cuando tenía interés de obtener una hoja de ingreso para alguno de sus hijos. La argumentación del señor RC puede leerse como el interés que sólo tenía o los beneficios que podía obtener para ingresar a sus hijos, al mismo tiempo se demuestra que una cultura política como la han descrito autores como Melgoza y Montesinos (2001) y otros, no se logra observar en este argumento, de hecho, me parece que varias declaraciones de trabajadores van por este sentido. Entonces, los argumentos de la cúpula sindical como un sindicato democrático, con conciencia de clase, sólo puede leerse como una relación de clientelismo, por un lado se obtiene lealtad y votos y por el otro beneficio familiar y de amistad.

Su paso por LyF y sus relaciones

El primer cargo que tuvo en la empresa fue de peón. Cuando entró a la empresa lo capacitaron, ésta consistió en darle a conocer las actividades que iba a desempeñar, de las enfermedades o accidentes que pudieran darse en el trabajo. Le dijeron que cuando excavara y encontrara cables tenía que manejarlos de determinada manera para no ocasionar un accidente. Para aminorar estos riesgos de trabajo, el sindicato gestionaba capacitación, vestimenta y herramientas de trabajo, en tanto la empresa no dejaba laborar a los trabajadores sin el equipo necesario. Como peón duró cerca de cinco años, para cambiar de puesto, dice, había un sistema de escalafón integrado al contrato CCT del SME, para ascender de puesto, no había necesidad de negociarlo con la empresa porque se suponía que la ascendencia era automática, venía del CCT. Si el trabajador no quería cambiar de puesto porque no encontraba beneficios, nadie podía obligarlo, aunque estuviera estipulado en el contrato. Por ejemplo, al señor RC le ofrecieron irse a “líneas” (otro departamento de trabajo) pero no quiso porque no se sentía lo suficientemente seguro para desempeñar las actividades propias del puesto; tenía que trabajar con lo que llaman “línea viva” que era la energía eléctrica. Él dice que vio a trabajadores tener accidentes y como consecuencia una discapacidad física.

Antes de que existiera el derecho para ascender a otro puesto, RC tenía que tener la figura de trabajador definitivo, y como no la había conseguido, corría el riesgo de que lo separaran de la empresa. Narra un acontecimiento respecto a la idea anterior. Recordemos que RC entró a LyF por contratos temporales, así trascurrieron sus primeros cinco años de trabajador. En una ocasión el ingeniero que tenía como jefe en su departamento le dijo que iba a salir separado del trabajo. Ante tal situación acudió con el amigo de su tío, “M”, quien era el representante principal del departamento, y le comentó dicha situación, “M” le dijo que no se preocupara, que no lo iban a separar, y lo quitó de la lista de trabajadores que ya tenía la empresa para separar.

Después hubo otro riesgo de separación del trabajo con el mismo ingeniero. Como en la ocasión anterior, volvió a acudir con el amigo de su tío, y éste habló con el ingeniero que había dado la orden, pero entre estos dos actores había rencillas porque el ingeniero estaba en desacuerdo con algunas acciones que había hecho el representante principal y como sabía que RC era de su grupo, lo quería disgustar por esa vía. Entonces, por este medio no se iba a resolver el problema, así que “M” habló con un ingeniero, quien era el jefe de aquel que había dado la orden de separar a RC, y de ese modo volvió a su trabajo. Este caso demuestra como las palancas y relaciones entre las distintas posiciones de los trabajadores los favorecen. Lo anterior es una muestra de cómo transcurría la vida cotidiana de los trabajadores y las tensiones que se originaban. Contrario a lo que describe Melgoza, el autor no logra percibir que el apoyo de los representantes venía de los lazos que ya se había tejido en las comidas dentro de la comunidad, además del apoyo que daban en

épocas de campaña a través de votos, por lo que el sindicato democrático al que aluden los estudiosos del SME, bajo esta posición que se presenta en este trabajo, tendría que estar matizado, porque el sindicato parece ser una mezcla de organización moderna y con una tradicional.

Sin las redes que había tejido su tío y apoyadas por RC, éste último hubiera salido de la empresa durante tiempo indefinido. RC tiene un argumento de que por qué los ingenieros tomaban estas decisiones. Él cree que si el trabajador y el representante sindical no estaban atentos, los ingenieros de confianza podían colocar a personas cercanas a ellos, como a trabajadores que fueran de su confianza o a familiares. Me explica que él supo de casos donde el ingeniero colocó a una persona cercana a él en un puesto que no le correspondía. Por eso, separaban a personal de los departamentos. Este tipo de acontecimientos dentro de la empresa obligaba al trabajador a crear lazos de amistad entre los representantes departamentales para su supervivencia, a cambio ellos daban lealtad y votos. Es decir, para la época en la que laboró RC, las redes entre trabajadores que fungían como representantes era muy valiosa porque ante la incertidumbre de ser trabajador eventual, la única manera de disminuirla era haciendo relaciones sociales y lealtades entre los líderes. Dice Lin (1999) que algunos lazos sociales son estratégicos debido a sus localizaciones y posiciones, ello da la posibilidad de llevar más recursos valorados y ejercitar la mayor energía entre los agentes de organización

Pasaron cinco años para que fuera trabajador definitivo, entre los trabajadores a este acontecimiento se le denominaba “agarrar la planta”, y así pudo pasar al puesto de peón especial. La categoría de trabajador definitivo era adquirida por la antigüedad de cada trabajador y de los puestos que ofertaba el sindicato. Por ejemplo, si ofertaba diez plazas para x número de departamentos, aquellos trabajadores con la mayor antigüedad laborando dentro de la empresa eran los que podían acceder a esta categoría. En este proceso no intervienen demasiado los representantes departamentales, a menos de que existiera un problema o que hubiera dos trabajadores que tuvieran la misma antigüedad. Para este último caso se tomaban en cuenta otras variables, por ejemplo si había dos o más trabajadores que habían ingresado el mismo día, se contemplaba si los que concursaban por la plaza eran casados, con hijos, o si las necesidades socioeconómicas eran mayores en uno que en otro, es decir se consideraban situaciones personales y no laborables para acceder a la definitividad.

Cuando RC tiene la función de peón especial, recuerda que lo mandaron a trabajar fuera del Distrito Federal (Taxco, Chilpancingo, Toluca, Cuernavaca) y le pagaban gastos. En su cargo de peón especial ya tenía a su cargo a otros trabajadores (cuatro o cinco), o sea que el cabo o el ingeniero (cargos de mando) se dirigían a él, es decir el ingeniero le daba órdenes al cabo, éste a los peones especiales y éstos últimos a los trabajadores que fungían como peones.

Después de ser peón especial, transcurrieron cinco años y obtuvo el cargo de “operador B”, dice que transcurrieron cerca de veintidós años para llegar a esta categoría (1985), allí realizaba actividades de desaguar pozos con bombas y luego le dieron maquinaria pequeña como compresoras, revolvedoras, compactadores, este tipo de maquinaria era utilizada para abrir las banquetas y calles de la ciudad. Para ello recibió capacitación por parte de la empresa. Recuerda que en una ocasión tuvieron que excavar más de un metro de profundidad para atravesar las calles por debajo de las banquetas y así introducir los tubos que contenían los cables que conducían la electricidad y donde colocaban los transformadores subterráneos; este avance tecnológico dice, lo vio después de quince o veinte años de estar laborando. En la empresa, desde 1964 hasta 1990, se sustituyó paulatinamente el sistema de 6 kv por la tensión de 23 kv, incluyendo redes subterráneas, y se inició el empleo de tensiones a 85 kv para suministrar grandes demandas industriales y sobre todo, se desarrolló el sistema a 230 kv y a 430 kv (Martínez; 1979 citado en Campo; 2005).

Después de 28 años de laborar se jubiló. Comenta que en LyF, los trabajadores se jubilaban a los 30 años de servicio o 55 años de edad, el señor RC tenía 55 años de edad, él cumplía este último requisito, así que el representante sindical le dijo: *“mira si te vas ahorita te vas con el noventa y ocho por ciento y si te quieres quedar con el ciento por ciento te esperas otros dos años”*, pero RC pensó que por dos por ciento no le iba a convenir ir a la ciudad de México para gastar en comidas, y transporte, por ello tomó la decisión de jubilarse .

RC percibe el papel del sindicato en función del papel que jugaron los representantes departamentales o a nivel comité central. Hace hincapié en la intervención del sindicato para la realización de trámites administrativos y la vigilancia de los puestos que tuvo a lo largo de estancia en LyF, fue el sindicato, refiriéndose a los representantes sindicales de los distintos departamentos. Porque la empresa, dice, haciendo alusión a los ingenieros, colocaba a su gente a trabajar y si el sindicato no estaba atento podrían haberse cometido faltas al sistema de escalafones. Entonces lo que le interesaba al sindicato era la parte de la organización en los centros de trabajo en función de los puestos que eran asignados a los trabajadores, pero poco hacia para hacer propuestas de fondo en cuanto a la reestructuración tecnológica de la empresa.

Además de estar atento al escalafón, los representantes sindicales también se preocupaban de que, por lo menos en este departamento, se trabajara con el equipo necesario de seguridad. Dice RC: *“el sindicato estaba para defender al trabajador en todo”*, le pregunto que si lo anterior también incluía a los trabajadores que no fueran un buen elemento en la empresa, y responde que eso no importaba, el sindicato (los representantes sindicales) los defendían. Comenta que había trabajadores que ingresaban de edad avanzada y solían tener errores en el trabajo que desempeñaban, a éstos los

mandaban a limpiar los muebles en las oficinas o los baños. Y enfatiza que el sindicato estaba a favor del trabajador, es decir, independientemente de que fuera un elemento que se desempeñara eficazmente en el trabajo o no, aunque dice también había representantes que, en ocasiones, estaban a favor de la empresa, aunque dice eran pocos. Nos referimos “a favor de”, cuando cualquier parte, ya sea la empresa o el sindicato, beneficiaban al trabajador, independientemente del problema de éste.

Le pregunté que si los representantes sindicales defendían a todo tipo de trabajador y responde que sí, la función del representante era defender al trabajador fuera un “buen trabajador o un mal trabajador”. Por ejemplo, se refiere al primero como aquella persona que llegaba puntual al trabajo, desempeñaba las actividades como estaba estipulado en el contrato y en el reglamento de trabajo, y se refiere al segundo como aquel trabajador que faltaba al trabajo, llegaba impuntualmente. Él conoció un caso donde el sindicato ayudó en situaciones graves a un trabajador, un conocido quien traía una camioneta de la empresa atropelló a dos motociclistas y murieron, lo llevaron a la cárcel, pero el sindicato actuó rápido y lo sacaron al otro día, dice RC que a veces tenías que saber por quién votar porque te podía sacar de varios problemas. Lo único en que el sindicato no apoyaba, dice, eran las demandas por pensiones alimenticias.

Él considera que el trabajo en LyF fue “*un buen trabajo*” porque recuerda que si lo mandaban a trabajar fuera del área geográfica que le correspondía, en este caso fuera del Distrito Federal, le pagaban viáticos, por ejemplo si era mandado a la ciudad de Cuernavaca (recuerda que fue enviado a este lugar porque se instalaron algunas empresas, como la NISSAN, empresa relacionada con la industria automotriz, allí realizó trabajos para incorporar cable subterráneo a la zona industrial), le pagaban comida y hospedaje; estas prestaciones que lo beneficiaron lo relaciona con un buen trabajo. A pesar, dice él, que cuando entró a LyF, ganaba 234 pesos, y cuando era chofer ganaba lo mismo en un día y una noche, se le pregunta que por qué se decidió por un empleo donde ganaba menos, dice él que por las prestaciones, además de que era fijo el trabajo y ya iba a estar en su casa con su familia en la comunidad.

El señor RC observó que la tecnología y la capacitación fueron cambiando en los años que laboró, sobre todo la que era utilizada para introducir tubos en las calles de la ciudad. Lo anterior facilitó el trabajo y aumentó la eficiencia en las labores de los trabajadores. Esta tecnología y capacitación, según lo que observó en los años que trabajó en LyF, era exigida en las asambleas departamentales o generales del SME, los representantes, junto con el sindicato, exigían a la empresa estos elementos. Le comento que si recuerda alguna huelga porque durante los años que laboró hubo una huelga en el año de 1988, dice que sí, que fue de un día y medio, él estaba en la central de

Iztapalapa donde realizó guardia en el centro de trabajo, según recuerda solicitaban aumento de salario y capacitación y comenta que duró poco y rápido se arreglaron las partes.

Le preguntó de cómo se vivía el ámbito político, cómo elegía a sus representantes durante su estancia laboral y comenta:

“todos votamos pero ya sabemos por quien vamos a votar, porque es secreto”

En algunas entrevistas, con respecto a esta pregunta, argumentan o tienen la idea de que ejercer el voto secreto es una forma de legitimar su participación política en el SME, pero a esto se le adhiere:

“Uno reelige a los representantes siempre y cuando apoyen, pero si ya no apoyan [a] los trabajadores, ya no están en los puestos, si la gente los pone la gente los quita, cuando los representantes cumplen su periodo y trataron bien a los trabajadores, se reelige y si realizó lo contrarió los trabajadores ya no votan por ellos”

Según el señor RC, hay ejemplos de lo anterior. Jorge Sánchez, Ordoñez y Téllez Rincón, quienes fueron secretarios generales del SME e incumplieron, por lo tanto ya no se reeligieron. Existe una contradicción en el argumento de RC cuando menciona acerca de la vida sindical en el SME con respecto al voto. Él dice que el voto es libre y secreto y eso es democracia, pero cuando se le pregunta que cómo vota o cómo le hace para elegir a sus representantes, argumenta que por favores hechos, por aquella persona que sabes que te va a ayudar, y dice *“tú ya sabes por quién vas a votar, aunque por el camino te vayan dando regalitos como plumas, encendedores, nuestro representante nos decía, ustedes acepten todo, además ya saben por quién va a votar”*. Además dice que cuando él entró a la empresa le dijeron por quién votar, el voto sería para aquel que le había brindado la ayuda. Es en estos argumentos donde percibo contradicciones y aspectos distintos a lo que llaman los trabajadores “democracia”, por un lado emitir un voto “libre y secreto” y por el otro, la vía para ejercer el voto se basa en lealtades y agradecimientos, entonces la forma de legitimar los sistemas formales son las vías informales. Dice Adler Lomnitz (1994) que los mecanismos informales son un mecanismo adaptativo que, simultáneamente y en un círculo vicioso, refuerza los defectos del sistema formal.

Además dice que algunos secretarios que ya cumplieron sus años de servicio laboral y tienen que jubilarse, aunque tengan la intención de reelegirse de nuevo los mismos trabajadores presionan para la jubilación, ello también sucedía entre los trabajadores, aquellos que ya habían cumplido treinta años de servicio eran presionados para que se retiraran, según algunas entrevistas era por dos situaciones: la primera era que estaba estipulado en el contrato colectivo y lo manejaban que era un

derecho que habían ganado y tenían que gozarlo, y 2) la presión que se ejercía para aquellos que estaban por cumplir con los años laborados estipulados en el CCT, tenía la intención de que el escalafón se moviera dentro de los departamentos, es decir cuando se jubilaba un trabajador quedaba un puesto vacante que era cubierto de acuerdo a la lista del escalafón de cada departamento.

Antes de que se jubilara RC la asistencia al sindicato era ocasional, iba cuando los representantes departamentales lo citaban. Después de que se jubiló acudía pocas veces al sindicato, las visitas se hacían más frecuentes cuando intentaba que sus hijos trabajaran en la empresa. De los seis hijos que tiene, tres trabajaron en LyF. Su hijo mayor es egresado de la universidad de Chapingo, su segundo hijo trabajaba como chofer en LyF, tenía una escolaridad de media superior (preparatoria), duró casi veinte años trabajando en la empresa, el señor RC lo incorporó a trabajar cuando él se jubiló. En LyF no se heredaban las plazas, pero si existía la posibilidad de incorporar a hijos y familiares. Para que RC incorporara a su primer hijo a la empresa, tuvo que estar cerca de los representantes departamentales y ello le permitió que laborara en el mismo departamento en el que RC había trabajado, obras civiles de distribución, sobre todo recurrió a la red a la que había pertenecido con su tío, así le pidió el favor a "M". El tercer hijo estudió en la universidad de Chapingo es ingeniero agrónomo, se dedica a producir semilla. El señor RC comenta que tenía la intención de meterlo a trabajar a LyF por los beneficios que brindaba un trabajo de este tipo, le decía que se incorporara a trabajar en la empresa donde lo había hecho él, porque podía recibir beneficios derivados del CCT, por ejemplo la jubilación, aunque iba a entrar de peón con poca remuneración, dice RC que el trabajo era seguro, la intención era incorporarlo como vigilante en el turno de la noche para que por el día pudiera seguir realizando actividades relacionadas con su profesión, como producir semilla. Se realizaron los trámites pero derivado del conflicto en octubre de 2009, ya no se concretó su entrada. Su cuarto hijo fue ayudado a entrar a la empresa por medio del líder del pueblo quien tenía el cargo de Secretario de Obra Determinada en el Comité Central. Él estuvo cerca de ocho años intentando entrar a la empresa, pero no fue hasta que RC fue a visitar al líder del pueblo y le pidió que lo ayudara a meter a su hijo. Éste último estudió la carrera de ingeniero agrónomo en la Universidad de Chapingo. El departamento en el que lograron que entrara a trabajar fue en el de Agencias Foráneas, uno de los mejores pagados en la empresa. El menor trabajaba en LyF y daba mantenimiento a los transformadores, tenía cerca de dos años laborando. La familia de Rosa, sobre todo RC, percibía el trabajo en LyF como un patrimonio que podía ir dejando a sus hijos, por la preferencia que tenían los familiares directos de los trabajadores sobre otras personas.

Recuerda RC que además de obtener beneficios, como la entrada de sus hijos a la empresa, tenía otros como los préstamos para comprar una casa, a pesar de que ya estaba jubilado, el préstamo seguía vigente, así adquirió uno y compró una casa. Para solicitar este derecho acudió “el señor M”. Un caso similar reporta Ortega: “para gozar de las prestaciones que otorga la ley, el trabajador requiere el apoyo de su superior sindical (Adler Lomnitz 1994: 58). Tal como ocurre en Telmex, donde hasta los trámites para préstamos y permisos, se realizan *gracias* a la intermediación de los coordinadores y delegados sindicales, por lo que sigue creciendo la deuda de lealtad de los trabajadores” (Ortega, 2006).

La ayuda que recibió RC para que fuera trabajador de LyF, así como sus hermanos, sobrinos, hijos y amigos, fue agradecida por medio de invitaciones a comer al pueblo. Después de que se invitaba a los representantes más importantes, lo anterior en función de las relaciones y el tipo de favores que podían ofrecer, también se llegó a invitar a compañeros de las áreas laborables. Las fiestas que se celebraban eran un preámbulo para la solicitud de favores, cuenta RC que en la fiesta no se mencionaba ni se hablaba de cuestiones de inserción de trabajadores, sino era después de la fiesta. Lo anterior, era porque se aseguraba que fuera discreto, de lo contrario en el momento de la fiesta hubiera habido más personas que desearían hablar con los representantes del mismo asunto. La reciprocidad que muestran los electricistas de Santo Tomás Apipilhuasco está relacionada con lo que describe Adler Lomnitz (1994) cuando manifiesta que la relación de reciprocidad, es una relación informal y suele incluir productos de los que no se disponen en abundancia

Aparte de dar estas comidas a los líderes, otra forma de agradecimiento tenía relación con los quehaceres políticos y el apoyo con voto. Para el primero, cuenta RC, se ayudaba a hacer campaña política entre los trabajadores, al respecto dice:

“Por ejemplo yo les decía hay que apoyar a fulano o a zutano, porque todos teníamos un hijo, una hija, un hermano, al que podían ayudar”

Y la segunda, en lo individual, se votaba por el que había dado la ayuda, comenta al respecto:

“tenías que votar por el representante que te había ayudado”.

Él voto por “M” cuando recién entró a trabajar.

También estuvieron en el pueblo representantes del Comité Central, como el secretario general del año 1975, el tío de RC lo había invitado, además otros integrantes del Comité Central, como el secretario de Economía, de Obra determinada. Este tipo de personajes en el pueblo de Apipilhuasco, dice RC, “*daban más fuerza*” refiriéndose a que si te acercabas con este tipo de personas y

solicitabas una ayuda, era casi seguro el favor, sobre todo que se extendían los departamentos a los cuales se podía ingresar, en comparación con los representantes de los departamentos que su alcance era solo el área a la que representaban. Al respecto dice Tosoni (2007) que las prácticas clientelares aparecen como un intercambio de beneficios, servicios y favores por lealtad, obediencia y votos. Estas prácticas presentan características contradictorias, habilitan una relación jerárquica pero son simultáneamente beneficiosas, generan desigualdades y reciprocidad a la vez

RC, junto con sus familiares y amigos, pertenecieron al mismo grupo político que su tío, por consecuencia los estuvieron apoyando cada que jugaban por un puesto para representantes, hasta que “las palancas” se jubilaron. Entonces, esta red se diluyó, pero la misma dinámica para obtener un ingreso en LyF vuelve a ser la misma, es decir hay que realizar redes porque surge como una necesidad, debido a la deficiencia del sistema, pero sobre todo a la competencia por obtener un trabajo en la eléctrica, por ello los obligaba a relacionarse con trabajadores que tuvieran una posición dentro del SME

Con los hijos de RC ocurrieron sucesos distintos. De los tres hijos que tiene y trabajaban en LyF, el primero lo incorporó con las mismas relaciones que había tejido él y su tío. Así mismo, los hijos de sus hermanos entraron por esta vía. El segundo y tercer hijo fueron incorporados por la vía del líder del pueblo, quien, en un primer momento tenía el cargo de representante principal del departamento de obras civiles, departamento en el que estaban inmiscuidos una gran parte de los trabajadores electricistas de Apipilhuasco. El tercer hijo fue ayudado cuando el líder del pueblo tenía el cargo de secretario de obra determinada (a mediados de la década del 2000). Para este caso, él y sus hijos fueron a verlo, la cercanía por ser paisanos y vecinos del mismo pueblo les permitió solicitar su apoyo, él lo llama “echarle la mano”. Pasó un año para que el favor se concretara para los dos últimos casos. Aunque dice RC que desde que se jubiló, a inicios de la década de los noventa, él decidió no incorporar a sus hijos a trabajar porque prefirió que concluyeran sus estudios profesionales. Además, dice que se acercó al líder del pueblo porque como era jubilado ya no tenía relación con representantes departamentales, pasó a formar otro tipo de integrante del SME el grupo de jubilados, donde las relaciones eran de otro tipo porque ya no estaba en la vida laboral activa de los departamentos. Es te caso ilustra una percepción diferente a la de un habitante de Santa Cruz, donde él prefirió que sus hijos entraran a trabajar en lugar de estudiar, al igual que lo reporta Ortega con algunos telefonistas de Tzapotitlán (Ortega, 2006).

Los hijos de RC tenían comportamientos similares con respecto a los líderes que les habían ayudado. Por ejemplo sus hijos apoyaron mucho al actual líder del pueblo, de hecho, dice RC, no se puede jugar con dos, haciendo alusión a que el voto y propaganda política la hicieron para el líder

del pueblo y su grupo político, la lealtad que surge a partir de los favores realizados, para este caso, es imprescindible para dos momentos: uno para que se siga apoyando al trabajador con otros beneficios y un segundo momento tiene relación con que los trabajadores sigan votando por el líder, entonces es una forma de reciprocidad donde ambos salen beneficiados.

El pago de favores hacia el líder del pueblo fue de dos tipos. El de tipo personal donde se le ofreció un obsequio por parte de RC que consistió en una caja de botellas que contenían bebidas etílicas y el segundo tipo consistió en apoyo político hacia él y hacia su planilla en el Comité Central. Así, la práctica clientelar es voluntaria, pero requiere ciertas obligaciones, requiere bienes materiales, pero también son construcciones sociales entre ambas partes (Tosoni, 2007)

La familia López en LyF. Otra red que se inició fue la del señor Atanasio López, miembro de otra familia del pueblo. Él no tenía “padrino”, sólo se acercó al sindicato y conoció a un secretario de obra determinada, quien lo ayudó, pero para poder entrar pasaron dos años. Así a finales de 1968 se pudo incorporar a la compañía de Luz y Fuerza.

- *Trayectoria laboral de Atanasio*

Atanasio López (de ahora en adelante AL) nació en Apipilhuasco, municipio de Tepetlaoxoc, estado de México en el año de 1941. Es el menor de tres hermanos varones, hijo de padres campesinos, se ocupaban en la agricultura, iban al monte a obtener carbón y madera para vender en los municipios de Texcoco y Chiconcuac, municipios cercanos a la comunidad de donde es originario. AL estudió hasta primer año de primaria en su pueblo, y ayudaba a sus padres con las actividades del campo. Es casado y tiene una hija y un hijo, ambos trabajaban en LyF.

Cuando AL era joven, en Apipilhuasco existían pobladores que ya habían ingresado a trabajar a LyF, él los llama “los de la primera generación” porque fueron las primeras personas en emplearse en esta empresa. Ello permitió que AL visualizara que el trabajo al que habían accedido estos vecinos del pueblo daba los recursos económicos suficientes para mantenerse. La relación que sostenía AL con los primeros trabajadores electricistas no era de suficiente confianza para que él se pudiera acerca y solicitarles que lo incorporaran a su red. Él observó que “los de la primera generación” organizaban comidas en un lugar céntrico del pueblo que llamaban “el frontón”, hacían convivios donde ofrecían comidas y bebidas e invitaban a integrantes del sindicato que eran representantes sindicales, lo recuerda de la manera siguiente:

“yo estaba muy joven y...hacían sus convivios en el frontón y...entonces invitaban a los jefes y ese señor era el intermediario [el tío del señor de la Rosa] y se abocaban a él y él traía a los jefes y él señor les decía pues ahora quiero meter a ese...”

AL comenta que él solo era espectador en estas reuniones, y ello le causó curiosidad por saber cómo era la empresa, y saber cómo podía ingresar, pero dice él, le faltaba experiencia, refiriéndose a que desconocía los procedimientos para ingresar y sobre todo no tenía a un “conocido” que pudiera ayudar a incorporarlo. Así pasaron dos o tres años, cuando decide irse a la ciudad de México, pero del mismo modo no sabía a dónde solicitar el trabajo o conocer alguien que le pudiera ofrecer ayuda. Después de un tiempo su tía, hermana de su papá, construyó su casa en la delegación de Iztapalapa y acondicionó para que esta misma casa también funcionara como tienda de abarrotes, este negocio era frecuentado por un trabajador jubilado de LyF, AL le platicó la inquietud que tenía por acceder a un empleo en la empresa. El jubilado le dijo que le iba a ayudar a conseguir una hoja de ingreso porque tenía derecho a esas hojas por ser integrante del sindicato. Los trámites que seguían debería ser cuestión de esfuerzo y constancia en el sindicato por parte de AL, es decir debía de presentarse en las oficinas del SME hasta que hubiera la oportunidad de una vacante. El jubilado le consiguió la hoja color blanca que indicaba que no tenía familiares. Lo llevó a las oficinas del sindicato para que ingresara la solicitud y así adquirir primero la figura de sindicalizado, allí dice AL, daban un comprobante de sindicalización y con base en ello el solicitante tenía que estar al pendiente de los puestos que ofertaban en el sindicato. Es interesante observar en este caso que un lazo débil en las tantas relaciones de AL influyeron para su entrada a LyF. Dice Granovetter (1983) que los lazos débiles tienen un papel especial en la oportunidad de una persona para movilidad laboral, hay una “tendencia estructural” para éstos, a quién una o se ata, solamente débilmente para tener acceso a mejorar la información que aun uno no tiene del trabajo.

Derivado de lo anterior, las visitas de AL fueron más constantes en las oficinas de la organización sindical. La continuidad de las asistencias en el SME, lo llevaba a que estuviera cuatro, de los siete días de la semana, en el Distrito Federal, a pesar de que su hermano mayor llegaba a molestarle porque descuidaba las labores que daban sustento económico al hogar de AL. Pero él tenía el optimismo de que iba a ingresar, le pregunté, que si los vecinos de su pueblo que ya estaban dentro de la empresa hubieran podido ayudarlo, él responde que no, que la convivencia con ellos no era muy cercana, así que ello imposibilitaba que se les uniera, además comenta que cuando empezaron a obtener remuneraciones constantes derivadas del trabajo de LyF, ellos “perdían el piso”, refiriéndose a que podían acceder a bienes que él no podía por no contar con el dinero suficiente. La idea que tenía del trabajo en LyF, según lo que comenta era: un trabajo estable, con ingresos

económicos constantes, que comparadas con las que ofrecía el campo, eran desiguales. Se vuelve a presentar la misma percepción de los electricistas de Santa Cruz en este trabajo y de los telefonistas de Tzapotitlán que estudió Ortega (2006).

La estrategia de inserción a LyF

Después de haber obtenido la hoja de ingreso, en el año de 1967, AL se dedica a presentarse en el sindicato en las oficinas de la ciudad de México y entonces los viajes de Apipilhuasco a la ciudad de México ya eran más constantes, de hecho ya radicaba casi toda la semana en esta ciudad, sólo sábados y domingos regresaba a su comunidad. Dice AL, que el acceso a LyF fue muy complicado debido a que él no conocía a algún integrante del sindicato o a un familiar para que, ya teniendo la figura de sindicalizado, pudiera “echarle la mano” y contactarlo con alguien y le dieran una vacante para trabajar en la empresa. Él recuerda que el dinero no era suficiente y tenía que ahorrar para no gastar en exceso, por ejemplo para no invertir demasiado en hospedaje, le daba alojamiento su tía, y para el transporte que lo llevaba al sindicato comenta: *“agarraba yo el de treinta centavos de las colonias de Iztapalapa a Circunvalación, allí me bajaba y caminaba todo Zapata, cruzaba el zócalo hasta llegar al sindicato y de regreso igual”*. Recuerda que mientras su tía lo animaba a que siguiera constante en la búsqueda del trabajo en LyF, su hermano lo desanimaba porque su participación, en las labores del campo, era necesaria al interior de su familia.

Cuando visitaba el sindicato, asistía a las oficinas de la secretaría de obra determinada, lugar donde se publicaban las vacantes a ser cubiertas. AL era constante en las visitas al sindicato, pero tenía un inconveniente, no tenía algún conocido en el sindicato o en la empresa y ello lo ponía en desventaja con respecto a aquellos que sí lo tenían. Dentro de las conversaciones que solían suscitarse entre los sustentantes, solían preguntarse ¿tú a quién conoces? Y él respondía, no conozco a nadie, y los que conozco y son trabajadores, no pueden ayudarme, refiriéndose a habitantes de su pueblo que ya eran trabajadores electricistas. AL comentó que la persona que le había facilitado la hoja de ingreso había sido un jubilado que conoció, pero que después, el trámite lo tuvo que realizar por sí mismo, entonces él creía que si tenía suerte iba a trabajar en la empresa.

Él asistía a las oficinas del SME de lunes a viernes, solía salir temprano de Apipilhuasco el día lunes para llegar al sindicato, allí estaba durante el día, y esta rutina era los cinco días de la semana. En una ocasión, un día viernes se quedó hasta muy tarde y el personal que laboraba ya no se encontraba ni los postulantes a ingresar, en ese momento llegó el secretario de obra determinada y le preguntó que se le ofrecía, AL era tímido para entablar conversaciones, pero dice él que se animó y le dijo que quería incorporarse a trabajar en LyF, el secretario le preguntó que si conocía a alguien

o tenía familiares ya trabajando, él respondió que no. Entonces, el secretario le dijo: *“puede ser que algún día te eche yo la mano, pero ya vienen las elecciones y si me reelijo, cuenta con eso”*. AL se animó y cuando las elecciones se llevaron a cabo, el secretario que le había prometido ayudarlo perdió. AL argumenta que perdió porque tenía un actitud prepotente, dice: *“era muy canijo con los trabajadores y pues ya no votaron por él”*. La pérdida del puesto por parte de este secretario hizo que AL creyera que iba a ser complicado volver a acercarse al nuevo secretario, por lo tanto el escenario de ingresar a trabajar a LyF, lo vislumbró más lejano.

Después de dos meses de que había llegado el nuevo secretario de obra determinada, éste decidió preguntarle el motivo de sus visitas tan prolongadas en las oficinas, igual que el caso anterior, era viernes y los postulantes al trabajo ya se habían retirado. AL le dijo al secretario que él quería entrar a trabajar a la empresa, y al igual que el otro secretario le preguntó *¿y a quién conoces?*, él respondió que a nadie, que la persona quien iba a ayudarlo era el anterior secretario pero debido a que ya no se reeligió pues ya no contaba con alguien más. El secretario le dijo que él lo iba a ayudar porque ya lo había visto por tiempos largos en las oficinas. Le preguntó que de dónde era originario y al igual que AL, el secretario era originario del estado de México. Entonces, el secretario le dijo que él lo iba a meter a trabajar, que sólo lo esperara a que hubiera vacantes, pero con la condición de que siguiera asistiendo a las oficinas del SME. Entre los integrantes del sindicato le denominaban a esta actividad *“ir a pasar lista”*, eso significaba que quien postulaba a un empleo debía asistir y registrarse, hasta que se ofertara un vacante. AL puso más interés en este proyecto y las actividades en el campo las consideró secundarias. Así, dice AL, él cubría un horario como si estuviera trabajando, por ejemplo estaba en las oficinas gran parte del día, lo veía el secretario y en algunas ocasiones lo saludaba, el secretario le había dicho que fuera constante en las visitas al SME, porque eso mostraba el interés que tenía para acceder al empleo en LyF. Pasaron cerca de dos meses y un día viernes, el secretario le dijo que quería hablar con él, AL esperó y le comentó que ya iba a haber trabajo, preguntó acerca de la documentación oficial con la que contaba y su grado de escolaridad. AL le dijo que tenía la cartilla (documento que avala su mayoría de edad) y sólo sabía leer y escribir. Así a los quince o veinte días después de la plática anterior entre AL y el secretario, le dieron un documento para que con él realizara trámites en las oficinas de LyF, y de allí le dieron instrucciones de cuándo se tenía que presentar y con quién. Esta descripción muestra dos ideas. La primera, que había que tener algún *“conocido”* para ser contemplado en el trabajo, segundo, se nota, tenuemente como se forman las relaciones clientelares, porque el secretario de obra determinada le dijo que si ganaba podía tener el trabajo, lo anterior llevaba a crear una relación de agradecimiento, que podría haber sido a través de lealtad, votos, comidas, entre otros

Además, la trayectoria laboral muestra varios aspectos, el que quiero destacar es el papel que tiene una persona o individuo que se encuentra inmerso en el contexto del SME y/o en la empresa LyF y que tiene los recursos suficientes o los puede movilizar para lograr obtener un empleo para algún conocido o familiar, y que para el caso de esta trayectoria se encuentra ausente. El caso descrito hasta este momento ayuda a entender la importancia de “un conocido” que actúe como mediador entre el contexto laboral y el contexto de la comunidad. El caso de AL que careció de esta “ayuda” en comparación con otros de su misma localidad, que fueron ayudados por un intermediario tiene procesos distintos, el más importante es el tiempo que tardó en entrar a trabajar. AL resalta la importancia de un “conocido” para incursionarse en un ámbito como fue LyF. Así, la forma de contratación va ligada con familiares y amigos, y los líderes se benefician con votos. Esto da cuenta de la incidencia de las relaciones patrón-cliente, que vista desde los sociólogos no se aprecia debido a las diferencias metodológicas que ha usado Melgoza (2001) y Melgoza y Montesinos (2002), donde los autores recurren a los elementos formales del SME y deja de lado las formas informales que suceden entre los electricistas.

Su pasó por LyF y sus relaciones

AL tenía 29 años cuando logró incorporarse a LyF a través del sindicato, por la vía del secretario de obra determinada lo insertan en el departamento de obras civiles de distribución, él dice que el trabajador no elige el departamento, es donde le toque, pero creo que depende de dos aspectos: el primero el grado de escolaridad, aunque no necesariamente, y el segundo depende de la disponibilidad de puestos en un departamento determinado. Antes de que AL entrara a trabajar, el secretario de obra determinada le preguntó el grado de escolaridad con la que contaba, y respondió que solo cursó primer grado de primaria y le responde: “ah, entonces te voy a mandar al departamento de obras civiles, porque allí no te regresan”, es decir era un departamento que no requería un grado de escolaridad específico, de hecho en LyF existían departamentos donde el grado de escolaridad no era requisito porque las actividades a desempeñar tenían relación con la fuerza física, de allí que los departamentos como obras civiles y construcción reclutaban a trabajadores sin estudios y una gran parte eran de origen rural, de ello me pude percatar a través de los dos recuentos históricos de ambas comunidades realizados para este trabajo. Si AL hubiera sabido leer, escribir y tener conocimientos en las cuatro operaciones matemáticas básicas, dice él que lo hubieran incorporado a otro departamento. La diferencia era que en obras civiles y construcción no realizaban examen para incorporarse al departamento, y en otros si era requisito. Además de que el único referente que tenía de los departamentos en LyF había sido por los pobladores de Santo Tomás, sus vecinos, quienes se habían incorporado al de obras civiles también.

Al ingresar a su primer puesto de trabajo que fue de peón, fue capacitado durante veinticinco días, por la empresa, después trabajó al lado de un compañero que realizaba labores de albañilería, AL hacía actividades de excavación para realizar ductos por donde pasaban los cables subterráneos. La capacitación consistió en aprender a diferenciar los distintos cables subterráneos, por ejemplo de baja y alta tensión. En el transcurso de los primeros cuatro años de su vida laboral en LyF se relacionó con sus compañeros quienes le preguntaron que si tenía hermanos, sobrinos o primos, porque él, por ser trabajador tenía el derecho de incorporarlos a trabajar, dice él *“me abrieron los ojos, porque yo no sabía que se podía hacer”*. La inquietud de apoyar a sus familiares para entrar a trabajar a la misma empresa que él, fue porque tuvo varios contratiempos para acceder a un empleo de este tipo y sobre todo por la estabilidad laboral y económica que tenía un trabajo de esta naturaleza.

Con este antecedente, y él que se consideraba “un buen trabajador”, empezó a relacionarse con representantes departamentales. Lo realizó a través de convivir con ellos en reuniones donde AL solía cantar, ello le ayudó para que sus compañeros y representantes departamentales lo identificaran, entonces la cualidad del canto lo llevó a que los ingenieros, representantes sindicales a nivel departamental y sus compañeros de trabajo lo incluyeran en sus grupos. Hay que recordar que él entró sin la ayuda de un conocido. Así, a los cinco años de haber entrado a trabajar pudo incorporar a uno de sus hermanos. Posteriormente en el año de 1976 incorporó a dos sobrinos, y luego año tras año logró insertar a algún miembro de su familia, principalmente hijos de sus hermanos. De hecho, el líder del pueblo quien desde el año 2005 es secretario de obra determinada, fue ayudado por AL para trabajar en LyF, dice que fue el último sobrino que ayudó a entrar a la empresa. Posteriormente, sus compañeros y “contactos” le preguntaron que si no pensaba en ascender de puesto, porque seguía en el departamento de obras civiles con la plaza de peón. Lo anterior tiene una justificación, AL dice que durante casi quince años él prefirió “ayudar” a los integrantes de su familia para que se insertaran a trabajar en la empresa, a cambio de que él no subiera de puesto.

De tal modo, AL hizo redes en dos sentidos. Primero, fue en una forma ascendente al ingresar a una red de un grupo político sindical y que éste tenía miembros que eran representantes departamentales. La segunda la hizo con sus familiares, extender la red de este tipo daba cierta certidumbre de que aquellos a quienes lograra incorporar iban a tener características de lealtad y agradecimiento hacia el grupo. Pero también muestra la forma de pensar de un miembro de la comunidad en donde se privilegian las relaciones familiares y comunales por sobre el crecimiento económico. En un trabajo acerca de una comunidad de la zona de Tepetlaoxtoc, la comunidad de

Santa Catarina, López (2008) habla sobre la ayuda en las fiestas. Ella dice que los pobladores de esta comunidad mueven una economía basada en el valor de la persona, donde la ayuda es el puente que, además de reforzar los lazos entre miembros familiares y de la comunidad, mueve la economía del pueblo. En este sentido, AL privilegia la ayuda a sus familiares, ofreciendo beneficio a los miembros de su familia, lo que después repercutía en beneficia familiar y alcanzaba a la comunidad por la derrama económica que ello implicaba.

De este modo, la familia López, principalmente Al, utilizó redes para que su familiares cercanos pudieran acceder al empleo en el que a él le había sido difícil conseguir. Por otro lado entabló relaciones asimétricas con los representantes sindicales a nivel departamento, éstas dice Adler Lomnitz (1978) se originan cuando está de por medio un recurso, para el caso que nos ocupa podría derivarse en un recurso trabajo privilegiado. En este caso AL se convirtió en intermediario y cliente para acceder a los recursos, los integrantes de su familia se convirtieron sólo en clientes. El patrón en este caso son los representantes sindicales que tiene la capacidad para incorporar trabajadores por la posición que ocupan en ese momento dentro de la organización sindical.

AL era considerado un “buen trabajador” por los representantes sindicales y sus compañeros, lo mismo quería para los integrantes de su familia, así que antes de que entraran a LyF, dice, les leía la cartilla, refiriéndose a que debían de tener comportamientos similares al de él y les comentaba:

“aquí hay que trabajar, si queremos prosperar, hay que trabajar, fue lo mismo que me dijo el señor que me echó la mano...me dijo si puedes llegar diez minutos antes de la hora mejor y diez después, si quieres estar bien obedece, checa tu tarjeta...y todos me respondieron nunca tuve problemas con ninguno”.

AL recuerda que la entrada de sus familiares fue a partir de crear relaciones sociales en el sindicato, porque si hubiera sido por dinero no hubiera podido ingresar a alguno. Así, una de las maneras para acercarse y al mismo tiempo agradecer a los representante sindicales los favores recibidos fue que AL los invitaba a comer a su casa. Él recuerda que los invitaba en mayo, pero en una ocasión los invitó en marzo, mes de la fiesta del pueblo, y solían asistir dos veces al año a su casa, pero después decidieron que sólo iban a asistir una vez, en el mes de la fiesta del pueblo. Esta asistencia se prolongó por doce o quince años. En las comidas que organizaba invitaba a los líderes departamentales, sobre todo a aquellos con los que había formado su red de ayuda, por ello AL perteneció a un grupo político dentro del SME. Lo anterior, le permitió ingresar a miembros de su familia y comenta:

“...yo prefería quedarme allí [haciendo alusión a que no se cambió de departamento] porque quise hacerlo...a cambio de meter a mi familia...”.

La visión que da López (2008) acerca de privilegiar el trabajo y la ayuda para los familiares, está basado en una lógica de economía apoyada en el valor de la persona. Lo descrito por la autora es similar a la percepción de AL en esta trayectoria.

Fue hasta 1985, último año en el que logró incorporar a un sobrino, mismo que después logró realizar una carrera política dentro del sindicato, hasta llegar a ser secretario de obra determinada. Se puede observar que en la red.

Cuando sus “palancas” le preguntaron que si pensaba quedarse en ese departamento y con ese sueldo bajo, AL responde que no, así que decide cambiarse a otro departamento. Para cambiarse tuvo que realizar un examen que solicitaba otra área de la empresa llamada conexiones, era un departamento que se encargaba de instalar medidores. El examen consistió en demostrar habilidades para elaborar operaciones básicas y un dictado. Para este momento, él ya se había preparado en una escuela a la que asistía después de finalizar su jornada laboral. El cambio se pudo realizar porque se apoyó de sus “palancas” dentro del sindicato. El departamento al que accedió contaba con un salario más alto en comparación con el de obras civiles, así el primer puesto de trabajo que tuvo en este departamento fue el de ayudante (nótese que en el otro departamento el puesto más bajo del escalafón era peón y en el de conexiones era ayudante). Después ascendió al puesto de practicante. En este departamento fue capacitado y consistió en aprender a subir a los postes y algunos conocimientos básicos de electricidad. Cuando tenía este cargo sus “palancas en el sindicato lo volvieron a llamar y le dijeron que si quería cambiar otra vez de departamento, él dijo que si y así lo trasladaron a uno de los mejores pagados en LyF, el departamento de Agencias Foráneas, él tenía el puesto de ayudante de agencias foráneas, dice AL que en los otros departamentos fue obrero pero que en el último ya tenía relación con el usuario. Antes de desempeñar el cargo AL fue capacitado, aprendió a hacer lecturas de medidores y elaborar contratos del servicio de energía eléctrica. Este cargo fue debido a que sus “palancas” habían llegado a ocupar cargos sindicales de primer nivel, es decir ya se encontraban en el Comité Central. Por ejemplo, uno de ellos fue secretario de escalafones y después obtuvo la secretaría de economía, cargo comisionado para tramitar préstamos de casa-habitación, otro de sus conocidos llegó a juez, dentro de la misma estructura a nivel Comité Central. El que le ayudó a cambiarse a agencias foráneas obtuvo el cargo de representante principal a nivel departamental. Es decir, de todos los trabajadores del departamento de agencias foráneas, existían entre diez o doce representantes, el número ordinal que se les asignaba estaba en función de los votos obtenidos, la “palanca” de AL era quien había

obtenido el mayor número de votos, por eso se le denominaba representante principal y era el que trataba asuntos con los líderes del sindicato y por lo tanto él decidía la distribución de las vacantes en dicho departamento, de esta manera AL pudo incorporarse al departamento mencionado. Para que tuviera los elementos suficientes y requisitos para acceder a este tipo de área dentro de la empresa, el entrevistado menciona que asistió a una escuela comercial para aprender mecanografía y relaciones humanas. Esto muestra un sindicato que se organiza con base en reconocer las relaciones sociales informales y tradicionales, pero al mismo tiempo es moderno en cuanto promueve la movilidad en la empresa con base en la capacitación y esta característica aparece desde la fundación de la primera mutualista.

La situación descrita anteriormente es distinta a la que muestran los estudios del SME hechos por Melgoza (2001), Melgoza y Montesinos (2002) y Belmont (2003). Los autores anteriores han mostrado, en otros contextos, principalmente al interior del SME y enfocados en cúpulas sindicales, como se organiza el sindicato alrededor del CCT y los estatutos, por lo tanto las reglas y normas son parte fundamental de la vida sindical, según los autores estos son los elementos que rigen la organización. Paralelo a ello, en esta investigación se muestra una organización distinta, con estrategias que obedecen a prácticas locales como lo es las invitaciones a comer el día de la fiesta del pueblo, signo de agradecimiento o el hecho que menciona el señor López de que nadie le dijo por quién tenía que votar porque él sabía que lo tenía que hacer por aquella de quien había recibido ayuda. Es a lo que me refiero cuando digo que las distintas metodologías de estos autores no les permiten apreciar la forma tradicional que está sustentando la organización “democrática” del sindicato.

AL se jubiló a los treinta años de servicio en este último departamento. Lleva casi 12 años de jubilado, lo que ocasionó que se alejara de las actividades del SME, además de que sus “contactos” ya se habían jubilado o habían fallecido. Por ello, cuando sus hijos tuvieron el interés de insertarse a LyF ya no pudo realizarlo a través de su red original, sino que la red que conformó entre sus familiares fue la que apoyó el ingreso de sus hijos, sobre todo de un miembro que tenía los recursos suficientes para que ingresaran, el líder del pueblo. Dice AL que fue más fácil el ingreso de sus hijos, sobre todo del varón, porque su sobrino que es el líder del pueblo, realizó todos los trámites, y ni AL ni su hijo tuvieron la necesidad de ir al sindicato a “pasar lista”, ya fue automático, derivado de la posición con la que contaba su familiar.

La red que logró conformar, después de que entró a la empresa sin tener algún familiar que le pudiera ayudar y/o apoyar en el proceso de entrada y después de cambio de puesto, AL la tejió y le

permitió moverse en distintos departamentos y además incorporar a integrantes de su familia. Entonces, la red que inició fue en su área departamental, cuando AL ingresa a trabajar empezó a relacionarse con compañeros, líderes sindicales departamentales y también con algunos ingenieros, su carta de presentación tenía dos elementos a su favor, él se consideraba un “un buen trabajador”, refiriéndose a que llegaba puntual en sus horarios de trabajo, cumplía con las actividades que definía su reglamento de trabajo, y el segundo elemento era que la convivencia entre trabajadores hizo que lo identificaran como una persona a la que le gustaba cantar en reuniones y festejos.

Estas dos características de su persona fomentaron la relación entre líderes sindicales a nivel departamental y también a nivel de sindicato, es decir él formó parte de un grupo político al interior del SME, al cual le debía la “ayuda”, a cambio de ello él ofreció lealtad, votos y comidas. A AL no le interesó inmiscuirse en un cargo sindical, él sólo apoyaba a los del grupo cuando alguno de sus miembros aspiraba a ser representante. La estrategia que siguió AL para obtener los recursos en toda su vida laboral fue: primero, se relacionó a nivel departamental con los líderes que resultaban de allí, segundo, lo incorporaron a un grupo político a nivel de sindicato, es decir en el grupo había trabajadores de distintos departamentos, lo que conllevó a lealtad (asistencia constante a reuniones del grupo, así como asambleas departamentales y generales) y apoyo materializado en votos, si el postulante ganaba la elección, ello derivaba en lo que AL denominó “quedar palanca”, porque lo anterior tenía como resultado apoyo para incorporar a integrantes de su familia. Lo anterior se puede esquematizar de la manera siguiente:

Relación con líderes + apoyo y lealtad = cambio de departamento de trabajo e incorporación a la empresa de integrantes familiares de AL

Pertenecer a un grupo político en el sindicato le permitió conocer a otros trabajadores y líderes de distintos departamentos, lo que dio como resultado dos cambios de áreas de trabajo. AL dice que él fue fiel a un solo grupo, pero durante los años de trabajo en LyF observó a algunos trabajadores que cambiaban de grupo o apoyaban a un líder y en la siguiente votación ya no lo hacían, ello era porque, o no los habían apoyado, o porque ya existía otra persona que iba a postularse para un cargo sindical y le había prometido “ayuda” al trabajador. Entonces, la democracia entre algunos trabajadores de esta organización sindical era flexible, si veía que la “ayuda” iba a derivar en beneficios para el trabajador, el apoyo era incondicional y si no funcionaba podía cambiar, pero no era por las propuestas de los líderes, sino por los beneficios personales que pudieran derivar en el trabajador. Así, la democracia a la que se refiere Melgoza y Montesinos (2002), no es que no

existiera, pero los trabajadores la entendían de distinta manera, lo que buscaban éstos eran beneficios personales y no beneficios colectivos.

Las relaciones patrón-cliente no sólo ofrecen bienes escasos, es decir ya habíamos mencionado que las condiciones personales de AL como ser de origen campesino y tener escasas oportunidades para ingresar a un trabajo asalariado, tener mínima escolaridad, no contar con “conocidos” para obtener un empleo, entre otras, hacían de AL vulnerable en el mercado de trabajo al que quería ingresar, así su medio para adquirir estabilidad fue formar una red de “ayuda” y beneficios. Pero según algunos autores, como Adler Lomnitz (1978), dice que existen relaciones simétricas y asimétricas que surgen, y estas últimas conllevan a formar relaciones patrón-cliente, donde los recursos son escasos o difíciles de obtener, para acceder a ellos se intercambian votos, apoyo y lealtad.

Aunque creo que no sólo lo anterior es lo que fluye en la red, para esta trayectoria en particular se dio otro elemento. Dice Rodríguez (s/a) que las relaciones personales de patronazgo además de regular flujos de bienes y servicios, pueden permitir la "circulación" y "desplazamiento" de personas en el espacio social, un ejemplo de lo anterior es la ascendencia de un sobrino de AL a las esferas de la organización sindical, es decir el sobrino de AL logró un cargo de representación sindical a nivel comité central, era parte de una serie de cargos que tenía al frente al secretario general del sindicato. Entonces, en la trayectoria laboral y sobre todo la red de este caso fue más allá del acceso a los recursos, también hubo movilidad en distintos espacios sindicales.

La familia Bustamante. Otro habitante de Santo Tomás Apipilhuasco es el señor Bustamante, se incorporó en la década de los setenta a través de que su madre hizo relaciones con electricistas que frecuentaban una fonda de comida en el Distrito Federal.

Aproximadamente entre 1972 y 1973, la mamá del señor Bustamante lo recomendó con electricistas que trabajan en una subestación en el Distrito Federal, la mamá del señor Bustamante tenía un negocio donde vendía comida. El señor pudo incorporar a sus hermanos y a sus hijos. Él hizo carrera política en el sindicato, tuvo cargos de representación sindical a nivel departamental, el señor pudo incorporar aproximadamente a seis personas, que fueron sólo familiares.

En resumen, la primera generación de habitantes de Santo Tomás Apipilhuasco en entrar a LyF fue en la década de los sesenta y lo hicieron a través de tres familias, cada una de ellas tuvo contactos distintos pero las estrategias fueron similares. Lo explico. Las tres familias que iniciaron la red en el pueblo lo hicieron con vías y contactos distintos. Es decir, las personas a las que se acercaron eran personajes diversos, éstos últimos tuvieron en común un cargo sindical, de distinto nivel, estaban al

frente de un puesto que era elegido vía el voto. Así, observamos un sindicato moderno mezclado con prácticas tradicionales entre la base trabajadora y sus líderes.

5.3 El líder del pueblo y la época de oro de electricistas en Santo Tomás Apipilhuasco

Esta parte del capítulo narra la vida sindical del líder del pueblo, parteaguas en la incorporación de pobladores a LyF. Como lo había dicho anteriormente dentro de estos primeros años de incorporación de trabajadores en el pueblo de Santo Tomás, surgió un líder, Lauro López, sobrino del señor López, su historia laboral y sindical es relevante para el pueblo de Santo Tomás Apipilhuasco porque tiene relación con la incorporación masiva de trabajadores en la empresa.

El señor Lauro, a través de su tío, entró a trabajar el 21 de octubre 1985 en el departamento de obras civiles de distribución con una escolaridad de tercer semestre de preparatoria a la edad de 21 años. Sus veinticuatro años de vida laboral, la alternó con la vida sindical-política del SME. Los cargos que tuvo en la organización sindical fueron a nivel departamental y a nivel de Comité Central:

- 1) En 1989 fue representante-suplente del departamento de obras civiles (cuatro años)
- 2) En 1993 fue representante propietario del mismo departamento (cinco años)
- 3) En 1998 fue representante-propietario principal. El representante propietario principal es el responsable del escalafón del departamento, cuidaba los movimientos escalafonarios, interactuaba con la administración, entre otros, éste se elige de la siguiente manera: por cada 150 trabajadores se elige a un representante, es decir si hay 1200 trabajadores en un departamento se tienen que postular 10 trabajadores, el que haya obtenido más votos en la elección del departamento se quedaba como representante propietario principal, la votación descendente daba la posición, primer representante, segundo representante, sucesivamente (dos años)
- 4) En el 2000 fue representante a nivel Comité Central,
- 5) En el 2003, fue juez de la Comisión Autónoma de Justicia³² (dos años)
- 6) En el 2006 fue secretario de obra determinada (tres años).

Es decir, estuvo once años en puestos de representación departamental y siete a nivel de Comité Central. La carrera sindical del señor Lauro osciló entre puestos de representación departamental y a nivel comité Central, ello le permitió la incorporación de trabajadores. Él comenta que cuando

³² Persona encargada de observar los puestos, las obligaciones y las acciones de los miembros del comité central

estuvo en cargos sindicales en su departamento laboral, la facilidad de ayudar e ingresar a personas estaba vinculado con la condición de que tuviera un familiar en la empresa, es decir, había compañeros de trabajo que le pedían el favor para que ayudaran a integrantes de su núcleo familiar. En el pueblo de Santo Tomás Apipilhuasco sucedía algo similar. Aquellos trabajadores que tenían la intención de que algún hijo o hermano ingresara a la empresa eléctrica, el señor Lauro los apoyaba pero el trabajo era en el mismo departamento en donde fue representante. Cuando es integrante a nivel Comité Central la facilidad para incorporar a personas que tenían familiares o no en la empresa fue mayor, porque el último cargo, el de obra determinada, le permitió proponer a las personas para nuevo ingreso.

El señor López narra que a él le gustó siempre la política, de hecho le veían cualidades sus compañeros, por ejemplo facilidad para hablar frente a público, conocer el CCT y el reglamento interno del SME, defender a sus compañeros de los ingenieros o personal de confianza, y a él mismo ante la administración. Además de que se integró en un grupo político al cual asistía y participaba en las asambleas. Todo lo anterior influyó para ocupar cargos en uno de los departamentos más numerosos de la empresa, el de obras civiles de distribución, con más de 2,000 trabajadores. Ocupar puestos de esta naturaleza le facilitó incorporar a personas al departamento, dice el señor López, si existían cien puestos vacantes en toda la empresa, el departamento podía obtener cerca del cincuenta por ciento o más, ello dependía de que tan estrecha fuera la relación con algunos miembros del comité central, con el secretario general o con el secretario de obra determinada (se ha dicho anteriormente que era el puesto encargado de dar notas de ingreso para la empresa). En las relaciones del líder departamental, en específico la del señor Lauro, las relaciones horizontales y verticales fueron clave en la conformación con su liderazgo.

Entonces, la repartición de vacantes en las diferentes áreas, dependía, en ocasiones, de la relación política entre representantes de distintos niveles y no de las necesidades de trabajo del departamento, es decir no era un asunto de productividad sino de prebenda política. De allí, a nivel departamento, se repartía de la manera siguiente: si le daban sesenta por ciento de las vacantes, exclusivamente al departamento de obras civiles, el treinta por ciento era para el departamento (para hijos de trabajador, hermanos de trabajador y para aquellos trabajadores que habían fallecido y alguno de sus familiares necesitaba el trabajo como hijos y esposa), el otro porcentaje se le daba a las personas que políticamente ayudaban al representante, como representantes o los escrutadores que llevaban el proceso electoral. Es decir, la repartición de las vacantes se hacía por dos vías: una que implicaba el deber ser de un representante, y la otra a través de la redistribución de favores realizados entre otros personajes.

Adler Lomnitz (1982) dice que las relaciones horizontales o enlaces horizontales suelen darse entre los parientes, los amigos y los pares dentro de un mismo nivel jerárquico. La existencia de enlaces horizontales hace que el flujo del intercambio recíproco sea en ambas direcciones: hacia ego y hacia fuera de ego. Este flujo consiste en mercancías, servicios e información, este tipo de relación se observaba entre el señor Lauro y los trabajadores de su departamento. En tanto, las relaciones verticales son descritas por la misma autora como la distribución de los recursos en el sistema a través de circular el flujo de capital y de energía hacia abajo, la lealtad circula hacia arriba. Este tipo de relación que debía de tener con los miembros del comité central, ayudaba a que el señor Lauro obtuviera plazas para su departamento. De este modo, el señor Lauro, como ego, primero tenía relaciones horizontales con trabadores de la misma área de trabajo, cuando, a través de sus relaciones verticales, obtenía plazas y éstas eran dadas a los familiares de los electricistas, el señor Lauro se convertía en patrón y se formaba una relación vertical, ahora entre el señor Lauro y la base trabajadora de su departamento. Esta era la manera de organización en un sindicato moderno. Dice Adler Lomnitz (1982) típicamente, cada funcionario es patrón a sus subordinados, que dependen de él para el acceso continuado de la energía y de otros recursos. La lealtad fluye hacia arriba al superior en proporción con los recursos dispensados hacia abajo. Porque cada funcionario es alternadamente un subordinado a un funcionario más alto.

Cuando el señor López ocupa el cargo de representante-propietario principal, el trámite para ingresar a habitantes de Santo Tomás Apipilhuasco al departamento de obras civiles se le facilitó, porque era más sencillo que ayudará a un pariente de un trabajador de la empresa porque el sindicato lo permitía con mayor accesibilidad, así, si en el pueblo había trabajadores que contaban con veinte años de antigüedad, generaban ciertos derechos para que un familiar trabajara en la empresa, derechos no escritos ni en el CCT ni en los estatutos, sólo en un documento alterno a este último, era un reglamento donde se jerarquizaba la elección de los convocantes para ingresar a LyF.

A finales de la década de los noventa, en los dos años que estuvo de representante principal ayudó a ocho o nueve personas que eran hijos de trabajador. La “ayuda” que brindaba a los trabajadores y el “agradecimiento” que podía recibir lo clasifica en dos tipos, dependiendo del acercamiento con él: el primer tipo de trabajador que ayudaba y que redistribuía el favor, a través de ofrecer el voto para él, dice que eran los de Santo Tomás Apipilhuasco, comunidad a la que pertenece, ya sea por lealtad, parentesco o amistad; el segundo tipo de trabajador eran “los demás”, que no necesariamente daban el voto, porque existía la incertidumbre de la redistribución. Por ejemplo, hubo trabajadores a quienes ayudó y políticamente jugaron en su contra, de allí que sea incierto el pago del favor de personas que no pertenecían a la comunidad. Así, los habitantes de su comunidad

podría denominarlos como “más leales” en comparación con los que no lo eran. Para el líder la política clientelar es la “política normal, ayudar por alguien, quien después no lo ayudó se considera una traición (Auyero, 2002).

El agradecimiento de las personas del pueblo de Santo Tomás se reflejaba en las invitaciones a comer en las casas, aunque dice el señor López que él cree que las personas del pueblo, debido a la cercanía que tenían por ser vecinos de la misma comunidad, veían la “ayuda” como una obligación, porque nunca se hizo una comida exclusiva para él, pero en muchos de los eventos sociales realizados si era contemplado como invitado de honor. El señor López cree que aunque no hubo eventos exclusivos para él, los pobladores a los que apoyó ofrecen lealtad, respaldo y respeto. Por ejemplo, apoyar al grupo político sindical al que pertenecía el señor Lauro y por lo tanto a cualquier integrante que saliera de éste y jugará un puesto sindical. De este modo, se observa, como en los relatos ya descritos, una mezcla de “formas tradicionales y modernas” del sindicato. Por un lado son “democráticos” y tienen identidad con el sindicato, y por otro lado, los trabajadores y líderes conservan y expresan su lealtad con sus familias y comunidades de origen, manipulando las oportunidades que ofrece el sindicato a través de las vacantes. Ese era su verdadero poder, la manera en cómo repartía las oportunidades de empleo.

Resumiendo, a través de la trayectoria laboral se puede entender las relaciones patrón–cliente en una comunidad de origen campesino, a través de lealtades que adquieren con ciertos líderes. La creación de redes con personajes que están vinculados con la vida política sindical son elementos importantes para reforzar la red. En la trayectoria podemos notar que la percepción que se tenía del trabajo en LyF era “un trabajo estable y bueno”, en comparación con los trabajos que realizaban en el campo y consideraban poco remunerados, inestables y llenos de incertidumbre. A lo anterior, Adler Lomnitz menciona que los modos informales de intercambio crecen en los intersticios del sistema formal, prosperan en sus ineficiencias y tienden a perpetuarlas al compensar sus defectos y al generar facciones y grupos de interés dentro del sistema (1994: 137). Así, la red involucra un continuo intercambio de favores motivada dentro de una ideología de redes de amistad. En Apipilhuasco el agradecimiento por favores, fue a través de lealtades y apoyo político con votos.

De tal modo, la idea de democracia a la que hace alusión Melgoza y Montesinos (2002) hasta este momento no ha aparecido en los argumentos de estas trayectorias laborales, la democracia se observa sombría y la reciprocidad de favores y las relaciones patrón-cliente se observan abundantes y con claridad.

Además de lo anterior, la reciprocidad campesina de estos pobladores, al igual que en Santa Cruz, se materializaba en uno de los acontecimientos más relevantes en el pueblo y tiene relación con el grupo político del líder del pueblo. Es una fiesta que organizaban en la comunidad donde intervenía la participación de una gran parte del pueblo.

5.3.1 Un ejemplo de reciprocidad campesina

La fiesta que describo a continuación tiene relación con el líder del pueblo y con los integrantes de su grupo político, quienes estaban en el Comité Central, dentro de éste podemos observar a actores relevantes para el SME desde mediados de la década del 2000, como el secretario general del sindicato. Lo que describo es un ejemplo de reciprocidad hacia líderes sindicales mezclado con patrones culturales campesinos. La fiesta la he dividido en tres etapas: 1) los preparativos y la organización, 2) el día de la fiesta, 3) la cosecha de la fiesta. Antes de describir quiero expresar que se entiende por reciprocidad. La reciprocidad es un intercambio, tiene varios niveles, dependiendo de qué tan cercana sea la relación entre los individuos. En palabras de Adler Lomnitz (1994) dice que la reciprocidad genera un acercamiento denominado “confianza”. Así, este acercamiento se observa entre los electricistas de Santo Tomás para poder solicitar un trabajo en LyF, y la confianza del líder se observa en el apoyo que recibe de sus paisanos para organizar una fiesta al líder máximo del sindicato, el secretario general. A diferencia de la fiesta de Santa Cruz que era en honor al líder del pueblo, acá la fiesta es en honor a un grupo político, que incluye al líder del pueblo. Dice Sahlins (citado en Nettel, 1993) que el orden político de la comunidad primitiva se sustenta en el flujo de bienes materializados que exigen como recompensa lealtad. La reciprocidad es el mecanismo de arranque en la formación de las jerarquías y el liderazgo.

1) Los preparativos y la organización

La fiesta era una invitación al líder por agradecimiento o en época de campaña, con la intención de reelegirse, dice un entrevistado, era “*para que sintiera la fuerza*”, de quienes estaban apoyándolo. Algunos entrevistados dicen que se le preguntaba al secretario general la fecha en la que quería venir, esta era por la vía del líder del pueblo, por lo regular los meses de campaña eran en los meses de mayo a junio, porque las votaciones eran en el mes de julio.

Había dos tipos de personas que cooperaban, económicamente y en especie, para la fiesta. El primer tipo, y que era de carácter obligatorio, eran los trabajadores y jubilados de LyF e integrantes del SME, el segundo tipo era personas del pueblo que querían entrar a trabajar.

Se hacía de comer y quienes la preparaban eran las esposas, hijas, de los trabajadores, preparaban barbacoa (carne de borrego cocido con pencas de maguey sobre leña, tlacoyos (una

tortilla alargada de masa de maíz que se le coloca haba o frijoles, se dobla hasta que queda en forma ovalada y se puede rellenar de nopales, queso y salsa), mole.

Para organizar la comida y decidir qué se iba a dar de comer, en la comunidad se convocaba a reuniones entre los trabajadores y los no trabajadores, en estas juntas se decidían, con qué iba a cooperar cada uno. A las reuniones no solo asistía el trabajador, sino también sus esposas porque ellas eran las que preparaban algunos alimentos. En alguna ocasión un joven que tenía la intención de entrar a trabajar donó un toro. Otros, por ejemplo donaban cerdos para que se preparara su carne en una comida típica mexicana llamada “carnitas”. Otros daban dinero para que se pudieran comprar artículos como vasos, platos, servilletas, cucharas, refrescos, etc. Dice algunos entrevistados que, a quien le interesaba entrar a trabajar no dudaba en ofrecer algo.

Además de la comida, se ofrecían bebidas como cervezas, tequila, refrescos, etc. también contrataban conjuntos musicales bandas (conjunto de músicos que se caracterizan por incluir un instrumento musical de percusión llamado tambora).

2) El día de la fiesta

La fiesta se celebraba en el terreno que ocupa la escuela preparatoria del pueblo, es un plantel que fue donado por el movimiento social “Antorcha Campesina” al pueblo de Apipilhuasco. Según los entrevistados, asistían a este evento todo tipo de personas, desde los pobladores de la comunidad hasta personas de otros pueblos y del Distrito Federal, llegaban a reunirse más de 5 mil personas en este acontecimiento.

La fiesta comenzaba alrededor de las 10 de la mañana, primero se organizaba un partido de futbol en las canchas del pueblo. Allí jugaba el equipo del pueblo, en el que estaba incluido el líder de la comunidad contra los integrantes del Comité Central. Se dice que este juego se realizaba porque al líder del pueblo le gustaba este deporte. Durante el partido había señoras que colocaban una especie de puesto para dar tlacoyos o sopes a los asistentes al juego, algunos pobladores le llamaban “mañana política-deportiva”. Los jugadores y espectadores no sólo estaban los trabajadores, sino también sus familias, era un evento donde convivía la comunidad y la parte política de una organización sindical, la vía era el líder del pueblo.

Después de concluido el partido, la gente se trasladaba a las instalaciones de la prepa donde se daba de comer a toda aquel que se presentara. En este lugar ya había sillas y mesas para los invitados. Sólo rentaban mesas para los miembros del comité central, aproximadamente tres o cuatro, y el resto del terreno de la prepa era completado con sillas para los demás asistentes. A los costados se colocaban señoras con mesas, ellas eran las encargadas de servir la comida a todo aquel que se acercara, a los miembros del comité central se les servía en las mesas.

Estas reuniones donde se festeja, se celebra, se rinde homenaje a ciertos actores de la política del SME, se realizó como tres o cuatro veces en el pueblo, una celebración festiva de carácter colectivo, con finalidad de pre-triunfo electoral, para medir el apoyo que se tenía al líder del pueblo y a través de éste a la cúpula sindical que predominaba en ese momento en el sindicato. Pero toda la organización anterior tenía varios tipos de beneficios. Por un lado, los pobladores de la comunidad tenían la posibilidad de acceder a un empleo en LyF, por el otro lado, los beneficios que obtenía la clase política, votos, seguidores y lealtad, y por último estatus y prestigio del líder del pueblo que se encontraba en medio de estos dos beneficios.

3) La cosecha de la fiesta

Le pregunto a los pobladores que si esta fiesta era un espacio donde se podían pedir favores a los líderes, responde que no había necesidad que el secretario general ofrecía más trabajos en LyF, de hecho lo anterior se vio reflejado en el número de personas que entró a la empresa desde el año 2005 al 2009, más de cien personas se beneficiaron. Les convenía que hubiera esas comidas porque entraban personas a la empresa.

La fiesta es vista como un producto de las cosas que se dan, si bien es un espacio de colaboración, como expresión de gratitud o como ocasión para pasarla bien, es parte de una resolución de problemas, de conseguir empleo para el hermano, para el hijo, el sobrino, etc. (Auyero, 2002)

5.4 El auge de electricistas, década del 2000

Según Melgoza (2001), en 1998 había 45 mil trabajadores sindicalizados, según datos del patrón del sindicato, de ellos ocho mil eran trabajadores jubilados y el resto trabajadores activos. Para esta misma fecha el personal de confianza, el que no estaba sindicalizado al SME, oscilaba entre el medio millar, poco menos de 2% del total de trabajadores. El bajo número de trabajadores de confianza en comparación con los trabajadores sindicalizados, permitía que las actividades de diseño, supervisión, control y vigilancia de las tareas cotidianas se realizaran por personal sindicalizado, en virtud de los acuerdos entre los anexos del CCT.

De este modo, dice Melgoza (2001), en LyF existían trabajadores con diversos rangos y categorías profesionales, que iban desde trabajadores en la construcción y mantenimientos, hasta dibujantes, administradores e ingenieros con altos niveles de escolaridad y formación profesional. Aunque no necesariamente, según los datos que se presentaran en las trayectorias laborales, estaban en puestos relacionados con lo que habían estudiado.

Por otro lado, con un SME que llevaba los discursos en contra de la privatización de la energía eléctrica, y una empresa que se transformaba muy poco en tecnología, el líder del pueblo ocupó un

puesto que legal y legítimamente daba empleo, el cargo de secretario de obra determinada. Éste fortaleció la red del pueblo lo que conllevó a la entrada de más de cien trabajadores con algún familiar o no en la empresa y con distintos grados de escolaridad.

Uno de los argumentos que se tenían en contra de la empresa LyF, era su sobrepoblación de trabajadores, los argumentos iban en el sentido de que había un exceso de trabajadores y por lo tanto una subocupación en los cargos. Aun así se siguieron incorporando a trabajar. Algunos de estos trabajadores fueron originarios de Santo Tomás. A inicios y mediados de la década del 2000, se dio una incorporación de gran magnitud de pobladores de Apipilhuasco a la empresa. La red, no sólo estaba conformada por trabajadores y sus familiares, ahora fluía en la red trabajo e información de cómo acceder a éste, y el principal vínculo era el secretario de obra determinada.

En la red que seguía reforzándose, había familiares, amigos cercanos, amigos de la infancia y de escuela, conocidos y vecinos. Incorporados con niveles de escolaridad que iban desde, nivel básico hasta nivel medio superior y superior, se incorporaron a departamentos no sólo donde se requería de fuerza física, sino también en aquellos que eran de corte administrativo. Todos iniciaban desde el puesto más bajo, no se podía acceder a un cargo mayor porque el sistema de ascendencia de puestos estaba regido por el CCT a través de un escalafón, y era una de las formas de controlar y organizar los puestos, a través de la antigüedad. El líder del pueblo, con el cargo de secretario de obra determinada, logró un prestigio político al interior del sindicato y de su comunidad y un prestigio social al interior de la comunidad, se le observaba como aquel líder que podía ayudar a su comunidad mediante el cargo de secretario de obra determinada, es decir se convirtió en un bróker entre la comunidad y el trabajo en LyF.

En el 2006, año en que se desempeña como secretario de obra determinada, la entrada de pobladores de Santo Tomás Apipilhuasco a la empresa fue masiva. Él comenta que si hubo ventajas de su puesto. Al respecto menciona que se aprovechó la situación de la manera siguiente: sin ir al sindicato la gente del pueblo sabía que puestos se iban a ofertar, así sólo asistían el día de la publicación de puestos. A diferencia de las demás personas, que tenían que asistir frecuentemente a las oficinas del sindicato y esperar el día en que la situación anterior sucediera. Adicionalmente, se sabía en qué departamentos y con qué puesto. En la empresa existían 80 departamentos de trabajo, así que existía la posibilidad de diversificar el área de ingreso, es decir al departamento de obras civiles de distribución se le adherían el de oficinas, departamento técnico, puestos de ingenieros. Los puestos a los que ingresaron fueron desde peones hasta trabajadores profesionistas, así logró el ingreso de 130 trabajadores en sólo tres años que duró el puesto. La diversificación de puestos,

como ingenieros, y una socióloga, es consecuencia de la salida de jóvenes a estudiar al municipio de Texcoco y a la ciudad de México, en universidades como Chapingo, Universidad Autónoma Metropolitana, Instituto Politécnico Nacional y la Universidad Nacional Autónoma de México. Por ejemplo, en la primera generación de trabajadores, los departamentos para ingresar estaban vinculados a los que no requerían escolaridad o era mínima porque los trabajos eran básicamente físicos, en comparación con la siguiente generación donde las personas que ingresaron a LyF lo hicieron en otros departamentos por el tipo de escolaridad, como media superior y superior.

El señor López dice que desde hace veintiún años pudo incorporar pobladores a la empresa, cuando estuvo en su primer cargo sindical como representante-suplente, fue su hermano, después la red se extendió a sus hijos, sobrinos, primos y luego amigos y conocidos. Comenta que el porcentaje que pudo incorporar, no representaba un gran número en cifras absolutas para el SME, pero las cifras a nivel relativo, sobre todo para la comunidad fueron muy significativas, porque duplicó el número de trabajadores que ya laboraban en Luz y Fuerza, de los 220 trabajadores, en calidad de jubilados y activos, cerca de 130 o 140 fueron por la vía directa del señor López. Así, a mediados de la década del 2000 en el pueblo de Santo Tomás Apipilhuasco un trabajo fuera de la comunidad que iba en ascendencia, era el de trabajador en LyF.

El tipo de trabajador que introdujo a la empresa el señor Lauro López tienen las características siguientes: fueron principalmente varones, sólo un total de 10 a 12 mujeres, con un promedio de escolaridad que iba desde la educación básica (primaria y secundaria) hasta profesionistas como ingenieros y sociólogos; en los departamentos que ingresaron estuvieron:

- 1) Departamento de obras civiles de distribución, departamento en que inició la red el señor de la Rosa, el señor López y el señor Bustamante;
- 2) Departamento de ingenieros, aunque fueron pocos (tres)
- 3) Departamento técnico
- 4) Tienda de la empresa
- 5) Departamento de agencias foráneas
- 6) Departamento de nóminas, entre otros

De los seis departamentos mencionados el que requería menos escolaridad era el de obras civiles y el que requería un mayor nivel de escolaridad era el departamento de ingenieros, seguido de departamento de nóminas y agencias foráneas.

Cuando en el pueblo se enteran que el señor López tenía la posibilidad de ingresar a pobladores a trabajar en Luz y Fuerza, dice él “*me venían a ver*” y él formó la siguiente estrategia: primero, conforme iban llegando o pidiendo el favor se les incorporaba, y segundo, valoraba “la necesidad” y la posición económica que tenía. Por ejemplo, si la persona requería el seguro social o la situación económica era desfavorable, le daba preferencia sobre otros. Así, lo más importante era el apoyo a los que menos tenían y no a los más capacitados, entonces la figura del líder se vuelve una especie de cacique porque ayuda “al desamparado” y por lo tanto siempre va a tener agradecimiento. Pero no son liderazgos sindicales autoritarios solamente, están basados en el intercambio de beneficios con las bases del sindicato, hay una relación de reciprocidad y redistribución que opera bajo lógicas tradicionales en una organización moderna sindical.

La mayoría de los trabajadores viajaban a sus centros de trabajo, principalmente al municipio de Texcoco y a la ciudad de México. La edad de los trabajadores que laboraban al momento de realizar las entrevistas oscilaba entre veinte y cincuenta años. En la siguiente tabla se resume lo anterior.

Tabla no. 9. Caracterización de electricistas en Santo Tomás Apipilhuasco, Tepetlaoxtoc, estado de México.

Departamento en que laboraban	Varones y mujeres	Lugares donde laboraban	Promedio de edad y escolaridad
Obras civiles de distribución	De un total de 230 trabajadores, había aproximadamente 15 mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • Texcoco • Ciudad de México 	<ul style="list-style-type: none"> • La edad al momento de realizar las entrevistas era entre 20 y 50 años de edad. • La escolaridad era desde básica hasta nivel superior.
Departamento de ingenieros			
Departamento de nóminas			
Departamento de técnicos			
Tienda de la empresa			

Fuente: elaboración propia con base en entrevistas, 2011

De la primera generación de trabajadores, la gran mayoría iniciaba su trayectoria laboral como peones en algún departamento, ello tenía relación con el nivel de escolaridad. Cuando el señor López, estando como secretario de obra determinada, tuvo la oportunidad de incorporar a jóvenes (entre 20 y 25 años) en distintos departamentos, con un grado de escolaridad mayor.

Las siguientes trayectorias son de pobladores que fueron ayudados para que laboraran en LyF por la vía del líder y otros por representantes sindicales de otros departamentos. Se describirán en orden cronológico, aquel que tiene mayor antigüedad y la última trayectoria corresponde a una mujer que era la que tenía menor tiempo de estar laborando.

- *Trayectoria laboral de Lucas*

La siguiente trayectoria laboral es de trabajador electricista de LyF. Es relevante porque es un ingeniero electricista egresado de la UNAM y muestra otro tipo de trabajador por el tipo de escolaridad en comparación con los primeros trabajadores del pueblo. Al momento de la primera entrevista tenía 46 años de edad y no se había liquidado.

Lucas López (de ahora en adelante LL) es originario de Santo Tomás Apipilhuasco, nace en el mes de octubre de 1963, es casado y tiene tres hijos.

Estudió ingeniero electricista en la Universidad Nacional Autónoma de México. Después de que egresó de la universidad y mientras se titulaba, trabajó durante un año como profesor, enseñando matemáticas en el CONALEP (Consejo Nacional de Educación Profesional Técnica)

La estrategia de inserción a LyF

Durante el año que se dedicó a dar clases también acudía a las oficinas del SME, a la secretaría de obra determinada para firmar, o como le nombran los trabajadores “pasar lista”, para que fuera contemplado cuando existieran vacantes. La tarjeta de sindicalización, color amarilla que indicaba que era familiar no directo del trabajador, se la consiguió su tío (trayectoria de AL), jubilado de la empresa y uno de los primeros en el pueblo en entrar a LyF. LL fue a verlo para pedirle su ayuda en la obtención de la tarjeta. Dice LL que la cuestión no era conseguir la tarjeta de sindicalización, porque ese trámite era ágil y rápido, la inserción a la empresa era la etapa más complicada y tardada.

Su tío, quien le había conseguido la tarjeta de sindicalización también hacía lo suyo para lograr incorporarlo a LyF, hablaba con los representantes departamentales que conocía para que lo tomaran en cuenta, en tanto LL iba un día a la semana a firmar un listado con los encargados de obra determinada, éstos llevaban una relación de las personas que querían ingresar y sobre todo de las que eran más constantes en las visitas al SME.

Así después de un año de ser sindicalizado entró a LyF a trabajar, LL entró en el año de 1990, tenía familiares que eran trabajadores activos y jubilados, dice que los parientes que ya se habían jubilado fueron ayudando a incorporarse a otros miembros de su familia, entre ellos estuvo él. El trámite no sólo consistió en sindicalizarse y asistir a las oficinas regularmente, también intervinieron sus familiares que ya se habían jubilado, y sobre todo, el vínculo que tenían con los representantes departamentales, dice él que como no conocía a las personas ni los procedimientos, por ello intervinieron sus familiares.

Su paso por LyF y sus relaciones

LL entró en el año de 1991, tenía veintinueve años de edad, siendo pasante de ingeniero electricista se integró al departamento de Ayudantes Técnicos, departamento encargado de realizar proyectos para electrificar colonias, el motivo de que se hubiera incorporado a esta área y no a alguna que tuviera relación con su perfil profesional, fue porque los postulantes a obtener un empleo se integraban en departamentos donde hubiera disponibilidad de plazas además de tomar en cuenta algunas características básicas, por ejemplo si sabía leer, escribir, si tenía habilidades para realizar operaciones matemáticas básicas, el grado de escolaridad, etc. hay que recordar que los que no contaban con estas características mínimas eran incorporados a departamentos donde no era requisito lo anterior porque el trabajo se enfocaba a actividades físicas. Para el caso de LL, quien ya era egresado del nivel superior pero no contaba con el título de ingeniero, el primer cargo que obtuvo fue de técnico. Las actividades que llegó a realizar fueron proyectos para electrificar colonias proletarias, después hacían el presupuesto y el cálculo para conocer el costo para los usuarios. Allí duró nueve años, su lugar de trabajo era la ciudad de México.

La primera categoría que tuvo en el trabajo fue ayudante técnico C, después pasaron tres años y obtuvo ayudante técnico B en la que duró seis años. Dice que el escalafón en la empresa tenía relación con la antigüedad y los puestos vacantes que hubiera.

Pasaron doce años para que se titulara y con el grado universitario decidió presentar examen para ocupar un puesto de ingeniero electricista. Le pregunté acerca de que si no hubiera tenido el título de ingeniero, aún así hubiera podido cambiarse al puesto de ingeniero, responde que si existía la oportunidad, pero obstaculizaba la ascendencia de puestos. El examen que realizó fue hecho durante tres días, y consistió: el primer día respondió a cuestionamientos de conocimientos generales, el segundo día le preguntaron acerca de la carrera de ingeniería y el último día cuestiones de ingeniería en electricidad. Recuerda LL que el segundo y tercer día les formulaban problemas, como los que realizaba en la universidad, eran dos problemas por día y cada uno se tardaba en resolverlo tres horas, así el tiempo del examen era de seis horas. Le pregunté acerca de la relación entre los conocimientos cuestionados en el examen y los que llevaba a la práctica en su trabajo, a lo cual responde que no necesariamente se aplicaban los conocimientos que tuvo que aprender en la escuela, porque ello dependía del departamento en el que le tocará trabajar, así dice que su experiencia fue más de administrador porque se encargaba de organizar al personal y de solicitar materiales con los cuales iba a trabajar.

Cuando pasó el examen tuvo el puesto de ayudante de ingeniero, primero en el área de construcción y luego laboró en el de distribución de líneas aéreas. Dentro de los ingenieros que había en LyF algunos eran sindicalizados y otros eran de confianza. Los primeros estaban dentro del SME y los segundos formaban parte de la empresa y sin ninguna relación con el sindicato. Para postular por el puesto de ingeniero, primero tuvo que haber una plaza disponible, de allí solicitó ser candidato a la plaza. Cuando se realizaba un examen de este tipo, existían sinodales por parte de la empresa y del sindicato, quienes se encargaban de vigilar el proceso, la obtención o no de la plaza estaba determinada por la calificación final. En esta etapa de la trayectoria de LL se observa la bilateralidad del SME con LyF, lo que le dio gran poder para incursionar y decidir la contratación de trabajadores, que desde la década de 1940, según datos que se obtuvieron en este trabajo, fue un mecanismo que lo ayudó a fortalecerse ante la base trabajadora.

Después de ser ayudante de ingeniero, los puestos subsiguientes para cambiar de categoría no eran por escalafón como en los departamentos de los trabajadores en general, si no se adquirían dependiendo de las aptitudes de los trabajadores ingenieros. LL menciona que algunas características para acceder a otros puestos tenía relación con ser “un buen trabajador”, cumplir con las obligaciones que le correspondían, su definición de buen trabajador consistía en “tratar de cuidar los bienes de LyF y administrarlos correctamente”, es decir un “buen trabajador ingeniero” tenía relación con la honestidad y rectitud de los trabajadores para con los bienes de la empresa. Esta forma de organización en un departamento que no se mostró mucho en el trabajo por el nivel de escolaridad de los pobladores, muestra una organización distinta entre departamentos.

Las características anteriores eran observadas por los ingenieros de confianza y el sindicato con la intención de determinar quién podía concursar para otra categoría disponible, entre ellos determinaban quienes eran los trabajadores que podían concursar. Podía haber cinco candidatos y además de contar con algunas características mencionadas anteriormente, también influía el tiempo de permanencia en la empresa, lo que ellos llamaban “récord”, pero si un trabajador tenía la antigüedad pero no las aptitudes y viceversa, se elegía el segundo caso. Pero también había otra vía para ascender de puesto, o llegar a ser de ingeniero de confianza, la relación que se entablara con los gerentes de la empresa y dice LL:

“ahí más que nada para llegar a ser de confianza, tenía uno que estar bien relacionado con los gerentes de tu área, con gente de confianza, ya con el sindicato [con] ellos no, pero igualmente aquí en el grupo de ingenieros hay varias categorías igual empieza uno desde abajo”.

La cita anterior muestra que en el ambiente laboral de LyF, me refiero a personal de confianza, también las redes influían en la ascendencia de los puestos, entonces no sólo en el SME tejían sus redes, también el personal de confianza de la empresa, la intención era similar, crear lealtad hacia la empresa y para el caso del sindicato crear lealtad para éste a través de realizar favores. Adler Lomnitz (2002) dice que en sociedades complejas el individuo debe manejarse en los tres tipos de intercambio (reciprocidad, redistribución y mercado), ello implica que participe simultáneamente de los tres tipos de relaciones: de confianza, de jerarquía y de clase. Este argumento de la autora, es un ejemplo en la trayectoria de LL, porque primero obtuvo una relación de confianza con sus parientes para adquirir el trabajo, pero luego su relación de jerarquía y de clase, lo ayudaron a cambiar de puestos. A diferencia de las trayectorias laborales anteriores, su relación de confianza y de jerarquía, sobre todo la última fue lo que conformó su incursión a la empresa.

LL entró como ayudante de ingeniero con la especificación de ingeniero residente de obra, en toda la empresa había cerca de dos mil ingenieros. Las actividades realizadas era electrificar colonias del estado de México, Hidalgo y Puebla, que tenían relación con programas de orden federal como PRONASOL (Programa Nacional de Solidaridad), para el puesto anterior fue capacitado por la empresa, hecho dice él, que era porque el sindicato presionaba a la empresa para llevar a cabo la capacitación. Dentro de las funciones que tenía eran sobre todo, de supervisión de la obra, porque tenía a su cargo trabajadores que desempeñaban actividades como levantado de postes, traslado de transformadores, cables, entre otros. Cuando cambia de departamento, al de líneas aéreas, calculaba la capacidad del transformador, calculaba corrientes de energía, el tipo de conductor, calibre de conductor con la finalidad de que no se sobrecalentara el transformador.

Le pregunté acerca de la tecnología con la que trabajó y recuerda que era suficiente, por lo menos en el área en la que se desempeñaba, porque dice que tenían los mejores equipos para perforar y colocar postes, también tenían tecnología para excavar en terreno duro y se le denominaba equipo neumático y para excavar en roca o tepetate contaban con equipo hidráulico. Aunque después, argumenta, las herramientas que se necesitaban en mayor medida y las que ocupaban, por lo general, la mayoría de los trabajadores, era obsoleta y la poca que existía actualizada era insuficiente para todos los trabajadores. Adicional a lo anterior, él cree que en las actividades que coordinaba hacía falta personal en comparación con otros departamentos en los que existía saturación, debido a ello el trabajo se acumulaba y por lo tanto existían retrasos. A diferencia de las trayectorias anteriores, donde los individuos manifiestan que había ciertos rezagos en su área de trabajo, en esta trayectoria sucede lo contrario. De este modo, observamos las diferencias en organización y en tecnología.

AL dice que el requisito de escolaridad entre los trabajadores de los departamentos en los que fue ingeniero, era mínima (se refiere a nivel primaria) porque el trabajo era físico. Aunque los conocimientos que los trabajadores adquirían a lo largo de su vida laboral en la empresa estaban determinados por dos aspectos: el primero y más común, el aprendizaje por la experiencia o por capacitación informal, es decir enseñanza de otros compañeros y la segunda la capacitación formal que ofrecía la empresa a través de cursos en las instalaciones de la misma o en la escuela de capacitación con la que contaba el sindicato. Por lo regular, asistían a capacitación aquellos trabajadores que iban a cambiar de puesto en el trabajo, sobre todo en el departamento en el que LL se desempeñaba porque dice: “los trabajadores que tenía a mi cargo trabajaban con línea viva de 23 mil volts y los riesgos de trabajo eran frecuentes”. Para aminorarlos, cuenta el entrevistado, que existía una comisión de seguridad y higiene por departamento, esta comisión tenía la función de vigilar que el equipo estuviera en condiciones óptimas para trabajar, era la encargada de reportar el número y la frecuencia de accidentes al comité central del sindicato para que, en la revisión de contrato entre LyF y el SME, se analizaran y emitieran propuestas para reducir los riesgos.

LL recuerda que el sindicato presionaba a la empresa para que asignara el equipo necesario a los distintos departamentos, aunque ello también dependía de la gestión que podía realizar el representante departamental. Por ejemplo, si en un departamento el equipo para desempeñar el trabajo ya estaba en condiciones obsoletas, los trabajadores lo comentaban con los representantes departamentales, éste a su vez llevaba la propuesta a nivel sindical, con la secretaria encargada de ello, para que ésta fuera dirigida al personal idóneo dentro de la empresa. También, en cada departamento de LyF había una comisión “de seguridad e higiene”, que estaba integrada por trabajadores sindicalizados de los departamentos, quienes vigilaban que el equipo cumpliera con el requisito anterior, si no ésta comisión podía obstaculizar la salida del equipo de trabajo.

Besunsán (2005) dice que a pesar de que el sindicato presionaba a la empresa para que se actualizara en tecnología, al mismo tiempo era el principal actor para impedir cambios en la estructura laboral.

Después de ser ingeniero residente, pasaron dos años y fue ingeniero coordinador. Con este cargo se quedaron atrás las obras, ahora su función era coordinar y supervisar proyectos desde su oficina. El último puesto que ocupó fue ingeniero cláusula 19 baja.

LL pertenecía a un equipo de ingenieros que tenían representantes sindicales. Por cada doscientos cincuenta ingenieros se elegía un representante, entonces podía haber diez o más representantes, el número ordinal dependía del número de votos obtenidos, el que lograra el número más alto era el

representante principal de todo el grupo de ingenieros. LL no tuvo cargos de representación sindical porque no le interesó. Aunque la cercanía con sus representantes sindicales al que pertenecían, lo que él llamaba “el grupo de ingenieros” (este grupo era a nivel de toda la empresa, por ello los ingenieros estaban en todos los departamentos y elegían a sus representantes de una manera parecida a la de otras áreas). El entrevistado dice que elegía a sus representantes dependiendo de las propuestas que emitían, por ello menciona que el SME se caracterizaba por ser un sindicato democrático. Aunque también intervenían aspectos personales como: si era del agrado de LL, si la cercanía a nivel de relaciones personales era mayor, lo anterior permitía que los favores que LL solicitaba se agilizarán, por ejemplo en la solicitud de un préstamo económico o el cambio de departamento a uno que tuviera cercanía con el lugar de residencia del trabajador. De este modo, dice Ortega (2006) que para gozar de las prestaciones que otorga la ley, el trabajador requiere el apoyo de su superior sindical. Aunado a ello, dice Adler Lomnitz (2002) que cada tipo de intercambio y de la relación tiene sus propias reglas, donde el individuo aprende a manejarlas en cada situación, parecerían contradictorias en las actitudes de los individuos, pero cada situación lo determina.

En casi todas las entrevistas realizadas la palabra democrático como adjetivo para el SME es muy constante. Según las entrevistas se refieren al hecho, principalmente, de ejercer el voto, de elegir a sus representantes, aunque la vía para llegar a ejercer el voto se componía de una red de favores hechos y pagados entre los que fungían como representantes o los que querían llegar a serlo. A diferencia de lo que dice Melgoza (2001) y Melgoza y Montesinos (2002) que los liderazgos son normativos a partir de los estatutos, lo que denota una organización moderna, en los discursos de los electricistas, los liderazgos son por una relación de jerarquía, una clientela que ofrece recursos a cambio de lealtad y apoyo.

Los últimos dos años que laboró en la empresa tuvo como lugar de trabajo el municipio de Texcoco, a unos veinte minutos de la comunidad de Apipilhuasco. Para realizar el trámite correspondiente y estar cerca de su lugar de residencia, tuvo que apoyarse en un representante sindical, y sobre todo de la “buena relación” que tuviera con él y éste con el gerente de la sección como lo menciona LL:

“había que estar relacionado... con el gerente que estaba en el departamento... al que yo me hubiera querido cambiar, en este caso al de distribuciones, pero en este caso, yo al gerente no lo conocía, únicamente conocía a mi representante, y él fue el que hizo [el trámite], habló con el gerente, me mandó a entrevistas...con el gerente de distribución, y me aceptó y ya fue como quedé, fue como me pude cambiar”.

LL dice que este favor brindado por su representante fue parte de sus actividades como representante sindical, y que ello hizo que reunieran méritos para que siguieran teniendo confianza y así votar por él, con la finalidad de tener arreglos.

Entonces, en el grupo de ingenieros había personal sindicalizado y no. Los primeros tenían la oportunidad de promover de puestos hasta que dejaban de ser integrantes del sindicato y llegaban a ser personal de confianza de la empresa. LL dice que este cambio es el anhelo de todo ingeniero, llegar a ser de confianza, pero el sindicato ya no interviene en asuntos laborales. El punto aquí es, el sindicato como aquella organización que intervino en la incorporación y luego en la escalada de puestos, de ambos tipos de trabajador, ingeniero o no, para el caso de esta trayectoria la organización sindical en determinado momento iba a ser hecha a un lado por el salario que se iba a percibir en los puestos de confianza. Podemos decir entonces que se crean identificaciones con el SME, pero ello depende de las conveniencias del trabajador y no de la propia organización sindical, entonces mientras el sindicato funcione para los fines y conveniencias de los trabajadores, éstos tendrán empatía, pero si los intereses y conveniencias se modifican la empatía se voltea para otro lado, en este caso para la empresa.

En cuestiones sindicales le pregunté acerca de su cercanía con los representantes departamentales, y dice que no tuvo mucho acercamiento aunque reconoce que estar cerca de ellos traía beneficios y recuerda dos acontecimientos. El primero lo relaciona con su propia inserción a LyF, su tío quien tenía a un grupo de amigos que estaban en distintos cargos sindicales, lo ayudó a entrar. El otro acontecimiento fue cuando él, después de dieciséis años de trabajar en la empresa, le pidió un favor al líder del pueblo, el favor consistió en ayudar a ingresar a un familiar de su esposa.

LL dice que la ventaja de estar en un cargo sindical, a nivel departamental o comité central, era que tenían un porcentaje para poder ingresar personas a trabajar, pero no sólo ellos podían hacerlo, también trabajadores que no eran sindicalizados y eran personal de confianza, tenían un porcentaje de ingreso.

Los favores hechos por parte de los integrantes del sindicato, eran pagados por sus clientes con votos, como lo manifiesta LL:

“esa es la condición [votar por ellos], ese es el compromiso que tiene uno con ellos...el primer paso para que me metan es estar con ellos”

Así, el compromiso se relaciona con obligación y no por estar convencido, es decir tienen que apoyar a los líderes porque los ayudaron, no lo hacen porque estén convencidos de su trabajo o desempeño.

De este modo, el punto de vista de los participantes se debe entender en el contexto en el cual piden el favor, lo que dice Adler Lomnitz (2002), que resultaría contradictoria la actitud de los actores, pero la gente que recibe cosas sabe que tiene que votar a favor del que le ayudó.

Sigue diciendo LL que después de entrar y de, en un primer momento dar votos a quienes le ayudaron (por dos o tres años), los siguientes votos no necesariamente deben continuar para este representante, porque puede ser que ya no esté en el cargo, además, para su trayectoria laboral, él cambio de departamento y los representantes fueron distintos. Aquí es donde la autora anterior cobra sentido cuando hace mención de las distintas actitudes de los actores.

Por otro lado, la pertenencia a una comunidad donde existían trabajadores electricistas, permitió que LL estuviera inmiscuido en la organización de la fiesta para el grupo político en el que estaba el líder del pueblo, el principio de confianza, afianzado con el líder de su comunidad, ahora como poblador de Santo Tomás, hace que se involucre en la fiesta hacia los líderes.

LL dice que la primera intención de la fiesta era para que el líder sindical visitara el pueblo y la segunda era porque estaban en campaña y era una representación del apoyo brindado del pueblo hacia el secretario general, e iba implícitamente el apoyo al líder del pueblo. La organización, dice LL, no sólo era por parte de los trabajadores, sino también se inmiscuían los miembros de la familia, por ejemplo las esposas e hijas para preparar la comida. La cooperación venía de aquellas personas que apoyaban al grupo del secretario general que era la misma que la del líder del pueblo. LL manifiesta que estos eventos traían beneficios para el pueblo porque tenían “la esperanza” de seguir obteniendo puestos dentro de LyF. Los pagos de estos favores se convertían en votos para el secretario general y para el líder del pueblo. La fiesta era principalmente para el grupo político en el que estaba el líder de la comunidad, a este último se le agradecía de otra manera. Lo primero era el voto, y después con regalos o comidas en los hogares de los habitantes del pueblo o como dice el propio líder era invitado especial en los eventos del pueblo.

Por otro lado, LL cree que todo lo anterior, el empeño de realizar eventos y dar apoyo a cambio de trabajo, era porque el trabajo es escaso, y el empleo en LyF daba estabilidad económica y una prestación que pocos trabajos conservan, la jubilación y dice:

“en los diferentes trabajos nada más lo contratan para un determinado tiempo... no tienen antigüedad, [el trabajo en LyF] daba estabilidad, [era] un trabajo seguro [y] mucha gente que terminó una carrera estaba trabajando aquí, aquí en la empresa [pero] no ejerció su profesión... incluso yo tenía ahí un licenciado como trabajador, era abogado y trabajaba como liniero, en las mañanas trabajaba en la empresa y en las tardes se iba a litigar”

El argumento anterior está relacionado con lo que Adler Lomnitz (1994) comenta acerca de que la generalización del intercambio informal depende, entre otras cosas, de la escasez relativa de los bienes y los servicios intercambiados. LL comenta que también tenía a su cargo trabajadores que eran linieros y habían estudiado ingenieros, le pregunto si era complicado realizar los trámites para que se pasara al departamento de ingenieros, y él responde que todo dependía del examen que se aplicaba para el puesto. Aunque en la trayectoria laboral del ingeniero que trabajaba como peón ocurrieron situaciones distintas. LL cree que la calificación en el examen era el instrumento para moverse de puesto, pero esta expresión está en función de su propia experiencia.

En resumen, esta trayectoria ayudó a entender las relaciones horizontales desde su ámbito familiar para incursionarse en la empresa, además de la utilización de relaciones clientelares para obtener beneficios dentro de la empresa. También mostró la organización de la empresa en departamentos distintos a los de los electricistas pioneros.

- *Trayectoria laboral de Jesús*

La siguiente trayectoria laboral muestra la vida en LyF de un ingeniero que ocupaba un cargo de peón en la empresa.

Jesús (de ahora en adelante JS) nace en Apipilhuasco en el año de 1966, sus padres son originarios de la misma comunidad. Él estudió la educación básica en el pueblo y la educación superior en la Universidad Nacional Autónoma de México, es pasante de ingeniero civil y tiene una especialidad en puentes. Es casado. Tenía 44 años de edad al momento de la entrevista. En 1996 egresa de la universidad y junto con algunos compañeros emprendieron un negocio en relación a lo que estudiaron, fue un despacho dedicado a realizar cálculos. Después trabajó en el pueblo de Apipilhuasco como albañil, luego colaboró con un diputado y al final ingresó a laboral como vocal en el Instituto Electoral del Estado de México (IEEM).

La estrategia de inserción a LyF

JS tenía la inquietud de entrar a laboral en LyF porque uno de sus hermanos, quien entró en el año de 1989 ayudado por su tío paterno, era empleado de la empresa. Además de que el trabajo en la empresa lo comparaba con el de la iniciativa privada y decía que éste último era desgastante físicamente, sobre todo por los horarios en los que llegó a laboral, por ejemplo entraba a las siete de la mañana, lo que implicaba que del pueblo tuviera que marcharse, aproximadamente a las cinco de la mañana, la hora de salida era variable, entre las nueve o diez de la noche. Entonces JS percibía el trabajo como “mal pagado” y con jornadas de trabajo demasiado largas. Además de que lo expresa a través de otros ejemplos como el de un familiar que estudió la misma carrera universitaria que él y quien trabaja en la iniciativa privada, al respecto comenta que al igual que él lo hizo, tiene que salir muy temprano del pueblo y la llegada es diez u once de la noche y con salario bajo. La percepción del empleo en ámbitos flexibles, distintos a lo que ofrecía LyF, es una constante entre los trabajadores, tanto profesionistas como en aquellos con un mínimo de escolaridad.

La inquietud de trabajar en LyF, lo llevó a realizar un examen para un puesto de ingeniero, lo intentó en dos ocasiones pero no pudo acceder por dos situaciones: la primera, no alcanzaba el puntaje requerido y la segunda, no tenía un “conocido dentro del comité central”, es decir algún personaje que estuviera en los puestos de primer nivel en el sindicato. Esta trayectoria tiene similitud con uno de los electricistas pioneros, el señor López. Ambos necesitaban de un “contacto” en el comité central para su incorporación a la empresa. La diferencia es el grado de escolaridad, mientras en la primera trayectoria los estudios eran mínimos, en esta trayectoria ya se tenía una escolaridad a nivel superior.

La primera vez que realizó el examen, recuerda, había aproximadamente quinientos aspirantes y sólo había cupo para sesenta y cinco ingenieros. En esa ocasión el examen no lo pasó, de los quinientos aspirantes él quedó en el lugar sesenta y seis o sesenta y siete, estuvo a dos lugares de entrar, entonces se acercó con los encargados y les dijo que si lo podían “ayudar” que había alcanzado buen puntaje, entonces preguntaron que si conocía a alguien quien le pudiera “ayudar” a entrar, algún ingeniero o miembro del comité central, pero JS no tenía a alguien con quien tuviera un lazo social lo suficientemente estrecho para solicitar el favor. Les dijo que tenía un hermano trabajando en el departamento de obras civiles de distribución, pero respondieron que eso no era de ayuda. Esta trayectoria, muestra la forma de inserción en el sindicato, a base de redes familiares y de amistad. Aquellos que no tengan relaciones reconocidas con el individuo, no se puede contemplar por la organización o por sus agentes, el individuo no tiene credenciales de presentación que reflejen la accesibilidad a los recursos (Lin, 1999)

La segunda ocasión que presentó el examen no le dieron el puntaje obtenido, así que desconoció si pasó o no. Después, cuando ya estaba laborando en la empresa volvió a realizar examen para una plaza de ingeniero, pero tampoco lo logró. Dado lo anterior, los trabajadores que lo conocían le comentaban que tenía que conocer a alguien que tuviera los suficientes recursos dentro del sindicato o la empresa para que “le echaran la mano”, es decir debía conocer a una persona que tuviera la capacidad de poder incorporarlo a este área. JS recuerda que ello que le comentaban si podía acercarlo a una plaza como ingeniero. Recuerda que en una ocasión que realizó un examen, se encontró con dos ingenieros con quienes había compartido años de estudio en la universidad, y ellos, de tres días que tenían que asistir, sólo lo hicieron un día. JS se acercó a ellos y les preguntó que cómo le hicieron y dijeron que ellos ya estaban dentro, que el examen sólo había sido un requisito por cumplir. La ausencia de redes y “palancas” dentro del SME y la empresa disminuían las posibilidades de JS para trabajar como ingeniero. La trayectoria de JS muestra que los sistemas formales no se pueden entender sólo desde sus estructuras, sino de las decisiones que tiene que ver con los principios primarios de la cultura, lealtad y confianza (Adler Lomnitz, 1994). Es decir, el esquema de informalidad que permea en las organizaciones formales, es la manera en que un individuo puede acceder a recursos, de lo contrario, está fuera de los beneficios que otorga el sistema. Por su parte Besunsán (2005) dice que las modalidades del proceso de selección de personal y la regulación de las cláusulas de admisión y de exclusión permiten un fuerte control del mercado interno de trabajo y crean mecanismos vinculados con el acceso al trabajo que aseguran directa o indirectamente la lealtad en el sindicato.

Además de la dificultad para acceder a una plaza de ingeniero, JS tuvo que esperar seis años para que pudiera laborar en LyF. Al mismo tiempo que realizaba exámenes, su hermano hacía trámites para que ingresara al mismo departamento en que él trabajaba, obras civiles de distribución. JS dice que su hermano tenía que estar yendo a las asambleas que eran realizadas una vez por semana, y allí pasaban asistencia, que era una especie de control por parte de los representantes sindicales para saber quién asistía constantemente al sindicato, primero a las reuniones y luego a realizar distintas actividades dentro del mismo y como dice JS no hay nada de lucro, sino es presencia y apoyar al sindicato, de esa manera el trabajador se gana un lugar en el sindicato y tiene la posibilidad de obtener un lugar en la empresa.

Para este trámite, el hermano como sindicalizado y como trabajador, tenía el contacto directo con los representantes sindicales a nivel departamental, después de la jornada laboral, por las tardes el hermano de JS se trasladaba a las oficinas centrales del SME en la ciudad de México, y dice JS, allí mostraba interés en las cuestiones sindicales, por ejemplo iba a las marchas que convocaba el

sindicato, asistía a grupos políticos sindicales una vez por semana, cuando no podía asistir JS lo hacía. Transcurrieron cinco años hasta que logró incorporarse en el puesto de peón en el departamento de obras civiles. La explicación que da JS cuando le pregunté por qué tantos años, él dice que la constante asistencia al sindicato y sobre todo que los líderes vean que tiene interés, son cuestiones que sobresalen cuando alguien no tiene la “palanca” dentro del SME. Además atribuye ciertas desventajas a la lejanía y al costo que se genera del traslado de su comunidad a las oficinas del sindicato en la ciudad de México. En algunas ocasiones tenía que salir a las cinco o seis de la mañana para que estuviera en el sindicato aproximadamente a las siete u ocho de la mañana con la finalidad de poder ver a los líderes, acercarse a ellos y solicitarles una oportunidad de ingreso a la empresa. Dice JS que la clave para que hubiera la oportunidad de emplearse en LyF era la relación entre distintos niveles de representantes sindicales y las constantes visitas a las oficinas del SME. Por ejemplo, la relación de su hermano con los representantes departamentales le dio la oportunidad de entrar a trabajar y sobre todo, que en el tiempo en que realizaban trámites para la entrada de JS, el representante departamental principal del departamento de obras civiles era el líder del pueblo, todavía no ascendía al comité central, pero ocupaba el cargo más importante dentro de este departamento. Además de las continuas asistencias por parte de JS y su hermano al sindicato, también existían inconvenientes porque en los departamentos cada año cambiaban representante sindical y dice JS:

“[importaba] la relación que tuviera uno con los representantes dentro del mismo departamento, porque como cada año había elecciones, cada año se estaban renovando los representantes, por ejemplo en un año a lo mejor alguien conocía a un representante y muy bien no, y estaba él y me veía que yo quería entrar, pero si al siguiente año perdía y quedaban otros y yo estaba en contra de él, entonces prácticamente el trabajo de un año se iba a la basura, [pero] si el siguiente año volvía a ganar [con el que estaba inicialmente] tenía más posibilidad, pero si quedaba otro era más difícil”.

A través de esta descripción se puede observar la injerencia y control que tenía el sindicato sobre la empresa, sobre todo en la asignación de puestos de trabajo. Ello conllevaba a que los trabajadores buscaran crear redes de ayuda para que los recursos que circulaban, como era el empleo, se cambiara por constancia, lealtad y votos para los integrantes en turno del SME.

Aunque tuvo la relación con los representantes departamentales, la falta de relaciones entre él y los representantes sindicales del comité central, obstaculizó su entrada como ingeniero. Creo que la dinámica anterior obedece a que el sindicato buscaba consolidar su fidelidad o lealtad entre los

trabajadores a través de transmitir que era un trabajo en óptimas condiciones laborales, sobre todo de prestaciones económicas y era difícil el acceso, por ello la primera lealtad era hacia el sindicato, como dice Besunsán, él controlaba el recurso, y no lo hacía, en gran medida la empresa.

Así, en el año de 2004 JS ingresa a LyF y el agradecimiento del “favor” consistió en apoyo al grupo político en el que estaba el líder departamental, además de votos hacia éstos, así lo dice JS:

“votar por ellos, apoyarlos, sobre todo en los grupos, ir a participar a los grupos, y cuando había votaciones pues echarles la mano, no, en el voto”.

Esta participación de los trabajadores con los líderes departamentales, representaba votos y en las campañas políticas que realizaban se dirigían a los trabajadores en general exponiendo su propuesta de trabajo, sobre todo conseguir entradas de personal al departamento, cambios de departamentos debido a que el departamento de obras civiles era uno de los que percibían menor salario, pero los favores inmediatos estaban para aquellos que ya asistían al grupo político, de hecho, JS recuerda que les decían:

“échenos la mano [a los representantes departamentales] vayan al grupo, entonces vamos a hacer lo posible por, por conseguir cambios de departamento, para la gente que tenía un poco de preparación académica, para que no se queden estancados ahí”

De esta manera los recursos y beneficios circulaban para ambos lados de la red, para los trabajadores y para los representantes.

Su paso por LyF y sus relaciones

En el año de 2004, JS entra al departamento de obras civiles de distribución, en el puesto de peón con una contratación temporal llamado trabajador de obra determinada. Él entra en el mes de septiembre y en noviembre hay elecciones departamentales y los representantes departamentales le comentaron a JS que asistieran y no dejaran de hacerlo a las reuniones de trabajo sindical que se realizaban semanalmente y de esa manera iban a ser considerados para obtener la plaza de trabajo. Lo anterior, a diferencia de lo que muestra Melgoza y Montesinos (2002), la participación de los trabajadores en la vida sindical, pareciera no obedecer a la cultura plesbiscitaria donde se favorece la circulación amplia de información sobre asuntos sindicales, la discusión y la construcción colectiva con dosis de consenso, y las asambleas se convierten en el espacio donde se reproduce lo anteriormente mencionado. Esta trayectoria muestra que para que el sindicato tenga una cultura plesbiscitaria tiene que utilizar recursos informales, como relaciones redistributivas.

Estas reuniones consistían en una especie de asamblea donde se informaba la condición del departamento, en este caso el de obras civiles. El departamento estaba dividido en tres secciones, centro, norte y sur, era uno de los departamentos más grandes en LyF, tan solo en la ciudad de México, en la sección centro, había aproximadamente cerca de 1800 trabajadores. En estas reuniones se comunicaba acerca de las condiciones de trabajo de cada sector, por ejemplo comenta que en la sección centro los ingenieros tenían una actitud déspota, porque si alguna trabajador laboraba horas extras, no querían hacer los trámites para el pago. JS observó que si pagaban pero sólo a las personas más allegadas a los ingenieros. Este tipo de situaciones eran las que se comentaban en estas reuniones, entonces la asistencia a ellas permitía que los líderes sindicales a nivel departamento ubicaran a los trabajadores que tenían interés en el SME y sobre todo en obtener beneficios derivados de estas reuniones. Así, podríamos decir que una gran cantidad de beneficios para los trabajadores eran ofrecidos por el sindicato, a cambio de ser parte activa de éste. De tal modo, JS con las asistencias a las reuniones ocupó la plaza de trabajador definitivo después de once meses de haber entrado. Le pregunté que si existían trabajadores que no asistían a las reuniones y se les daba la planta, responde que sí pero que el tiempo en dársela se prolongaba. En la fecha que JS entró a trabajar, dice que entraron trescientos cincuenta trabajadores al mismo departamento que él. Con respecto a lo anterior, le pregunté la dinámica de ascendencia del escalafón entre los trabajadores que entraban el mismo día, él dice que intervenían variables socio-económicas como el estado civil y el número de hijos. Respuesta que ha sido constante entre los entrevistados.

Al igual que en otras trayectorias laborales descritas, este criterio, según los datos recabados, se practicaba desde la década del cincuenta, el dato se obtuvo con el líder de la región de Santa Cruz.

JS entró al departamento de obras civiles con el puesto de peón, porque su hermano laboraba allí y dice, fue la única manera de poder ingresar a la empresa. Cuando ingresó lo capacitaron para el puesto, allí le enseñaron cómo se tenía que cubrirse el rostro cuando realizara trabajos de excavación, a utilizar la herramienta como pico y pala, a colocar señalización preventiva en calles y carreteras, esta capacitación era proporcionada por los trabajadores del mismo departamento, personal que ocupaba cargos de mayor nivel en el escalafón, comenta JS que eran las personas que tenían más antigüedad en el departamento.

Con la carrera de ingeniero civil tuvo que realizar actividades de peón como excavar zanjas, pozos, bóvedas, registros en las calles para que después otro departamento llamado líneas realizara otro tipo de excavación para meter ductos, los cables para que transportar la energía eléctrica. Esta manera de organizar el trabajo, llamada fordismo, era la que impedía la agilización del trabajo en la empresa, según JS:

“pienso que se podía mejorar la calidad pero estaba muy saturada la plantilla de trabajadores, si se agilizaba el trabajo tendría que haber recortes de personal, me imagino que tenían que desaparecer algunos puestos, por ejemplo a nosotros nos pagaban nuestro salario, pero llegaba una camioneta y dejaba los cheques, luego llegaba otra camioneta y nos daba el dinero en sobres, digo tan simple como crear una cuenta en el banco y depositarlo para que pagaran por tarjeta de débito] pero me decían no es que dónde van a quedar los puestos de pagadores de tabuladores y todo eso, en obras civiles me imagino que en lugar de utilizar pico y pala, a lo mejor podíamos utilizar trascabo para no rascar y dejar medio emparejado y meter la línea más rápido, pero no, bueno fue un comentario que una vez hice pero no me dejaron [llevarlo a cabo]”.

JS recuerda que en los comentarios que él emitió acerca de lo anterior, le decían, tanto trabajadores de confianza como sindicalizados, quienes tenían un cargo de jefes inmediatos a él, que al sindicato no le convenía porque se perderían puestos y así se iba a ir perdiendo la entrada de trabajadores y además se tenía que liquidar personal, porque haciendo una reestructuración de los puestos se iban a reducir por la disminución de actividades y la ampliación para algunos puestos. La organización de trabajo anterior conllevaba a que el trabajo se prolongara y si alguna actividad se podría realizar en tres o cuatro días con la maquinaria y herramientas adecuadas, se extendía a dos semanas porque se ocupaba sólo fuerza física de los trabajadores. Besunsán (2005) ha documentado que el tipo de sindicato, lo caracteriza como un sindicato de movimiento social, así como el tipo de contrato colectivo que los alberga impide la reestructuración de la empresa. Aunque la autora también explica que los directivos de la empresa y el propio gobierno, desde la década del setenta, han impedido la reestructuración que ha propuesto el sindicato, porque no convienen a los interés del gobierno en turno.

JS estuvo haciendo actividades de excavación en las calles de la ciudad de México durante dos años y los años subsiguientes los pasó en el área de oficinas. Lo anterior sucedió porque en una ocasión estaban laborando en la calle y tenían que leer un mapa, el encargado de hacerlo no sabía cómo, así que JS lo leyó y entendió lo que había solicitado el ingeniero. Con este hecho, el ingeniero encargado le preguntó si era ingeniero, dijo que si y a la semana siguiente cuando se encontraba laborando, llegó el sobrestante, persona encargada de vigilar las cuadrillas de trabajadores, lo llamó y le dijo que por órdenes del ingeniero se tenía que presentar en las oficinas del departamento de obras civiles, a partir de aquel día iba a ser su lugar de trabajo, realizando actividades como calcular los costos de la cantidad y el precio del material que se iba a utilizar en las obras de construcción. El

cambio de actividades en el trabajo animó a JS porque ya estaba desempeñando algunas actividades relacionadas con la carrera de ingeniero civil, aunque el puesto y el salario seguían siendo de peón.

Uno de los resultados de las relaciones patrón-cliente, era que los puestos se distribuían según las oportunidades de empleo en los distintos departamentos, y no en función de las necesidades de la empresa. Lo anterior, se puede explicar de la siguiente manera, acceder a un tipo de empleo con las características que ofrecía la empresa LyF podría denominarlo privilegiado, por las prestaciones y la estabilidad laboral y económica que ello representaba, por lo tanto para los trabajadores representaba un reto incorporarse y, en un primer momento no importaba en qué puesto se podía entrar ni al departamento, lo importante era la incursión a la empresa. Lo anterior, para el sindicato representaba un cliente porque el o los que habían ayudado a entrar obtenían votos y si seguían en los puestos sindicales, podían seguir ofreciendo favores. Por otro lado, para la empresa representaba pérdidas y en algunas ocasiones ganancias, como es el caso de esta trayectoria que con un puesto de peón desempeñaba actividades de ingeniero. Aunque nadie aseguraba que con algún grado de escolaridad y/o profesionista, desempeñaran el trabajo en los mejores términos. Por ejemplo, dice JS que en el área de oficinas donde duró un poco más de cuatro años había un ingeniero que llegó al puesto sin saber realizar algunas actividades propias de su área, lo regañaban, él le decía a JS que lo ayudará pero no quiso y ello obligó al ingeniero a adaptarse y a aprender lo que le solicitaban.

Aunque también existía personal que, de acuerdo al escalafón, tenía que ascender de puesto, pero nadie aseguraba que las actividades a desempeñar las supiera realizar. Por ejemplo, había operadores que debían utilizar maquinaria como moto-conformadora o retroexcavadora, maquinaria pesada que usan en la construcción, pero como no tenían los conocimientos ni la experiencia, no las ocupaban, además de que no existía un gran número de este tipo de maquinaria en el departamento. También existía lo opuesto, había trabajadores que ya sabían realizar actividades y manejar maquinaria del puesto subsecuente pero hasta que se moviera el escalafón del departamento podían adquirir el cargo.

JS dice que la herramienta que se utilizaba en LyF era obsoleta y cuando se les solicitaba, por ejemplo al sindicato y a su vez a la empresa los requerimientos para trabajar, en algunas ocasiones si se compraba el material pero eran de “mala calidad”, pero los trabajadores de confianza reportaban que el material era de buena calidad, entonces dice él, que no sólo el sindicato no ponía atención, sino también la empresa hacía lo suyo. Besunsán (2005) dice que la reestructuración en la empresa eléctrica se hizo un círculo vicioso. Por un lado, el SME que creía que si se reestructura la empresa, la flexibilización laboral iba a ir en contra de los intereses de los trabajadores y por el otro lado, los directivos y el gobierno creían que para reestructurarse se debía de contar con un

sindicato dócil para que se modificara en función de los interés externos, como los del Estado, y no de los trabajadores.

JS comenta que en algunas ocasiones el acercamiento que se podía tener con los representantes sindicales departamentales traía beneficios, por ejemplo para rolar turnos. En el departamento en el que trabajaba había tres turnos, matutino, vespertino y nocturno. Para acomodarlos de acuerdo a los intereses de los trabajadores se acercaban a los representantes y en algunas ocasiones podían elegir el turno. El entrevistado en una ocasión tuvo que solicitar un permiso de seis meses para irse a trabajar en el IEEM, después regresó a su mismo puesto, por ello dice que tiene pros y contras el sindicato, él cree que tiene más cuestiones positivas que negativas. Porque además de defenderte estaban al pendiente de que no sufrieran accidentes de trabajo y para ello vigilaban que se cumplieran con los requisitos mínimos de seguridad y si no, podían no realizar el trabajo hasta que se cumplieran la seguridad idónea para las actividades. Me parece que lo que tendría que funcionar como parte de sus actividades de los representantes sindicales, los trabajadores lo veían como una constante preocupación. Lo que quiero decir es que he observado en otros espacios de trabajo que pareciera que cumplir con las actividades encomendadas en un cargo lo hace ser un líder que se preocupa, pero no en el sentido laboral sino a nivel personal, JS lo expresa de la manera siguiente:

“la representación [los líderes sindicales a nivel departamento] aparte de que nos representan nos resuelven problemas con la empresa, también acceso a las notas para que la gente entré, y yo como representante principal las manejo, por ejemplo me llegan cincuenta notas y de esas reparto cuarenta y las otras diez me las quedé para repartirlas a los que yo quiera”.

JS comenta que su inquietud inicial fue acceder a un puesto de ingeniero, pero lo primero que tuvo que hacer fue entrar a la empresa. Ya estando en la empresa tenía que realizar redes con miembros a nivel comité central, con la finalidad que le ayudaran a cambiarse a un puesto de ingeniero. Aunque no tuvo la oportunidad de realizarlo, dice que tuvo algunos acercamientos con algunos líderes. Un personaje que estaba dentro del comité central y estaba en campaña para postularse por el puesto de secretario general, fue a su departamento de trabajo y le preguntó que se le ofrecía, JS le dijo que tenía el puesto de peón y él era ingeniero, por lo tanto quería un cargo en el departamento de ingenieros, le tomó sus datos pero derivado del conflicto que se suscitó en octubre de 2009, ignora si la petición hubiese sido cumplida o no.

JS, al igual que muchos de los trabajadores de Apipilhuasco, fue parte de la fiesta que se le ofrecía al grupo político al que pertenecía el líder del pueblo. Él compara a la fiesta, por la cantidad de

personas que asistían y por la organización, a una fiesta del pueblo. Como los trabajadores de LyF del pueblo podían cooperar en especie o con dinero, JS y sus hermanos decidieron darlo en especie. Así, la primera ocasión que se organizó una fiesta de este tipo, ellos ofrecieron tres borregos preparados en barbacoa, la siguiente ocasión, cooperaron con tres cajas de bebidas alcohólicas. Él dice, que no sólo los que trabajaban cooperaban, también los que querían ser ayudados por el líder del pueblo para obtener un trabajo en LyF y ofrecían comida, bebida o dinero. Recuerda que en una ocasión un habitante del pueblo quien ya laboraba en la empresa ofreció una res, JS lo tenía presente porque decía que dar un animal de esa magnitud equivale a un costo de dieciocho mil pesos. En otra ocasión se organizaron algunos trabajadores y rentaron un tráiler de doble remolque y llevaron cervezas.

JS dice que la organización de la fiesta corría a cargo del líder del pueblo, quien a su vez decía a los trabajadores del pueblo que los representantes del comité central visitarían Apipilhuasco, así que a través de una mesa directiva se organizaba el evento. La intención de llevarlo a cabo era, dice JS, por la oportunidad de ingresar a LyF y lo menciona de la manera siguiente:

“[decía el líder del pueblo] van a venir [los integrantes del comité central], ustedes me dicen si hacemos algo, [y se hacía] tanto por la necesidad, por las ganas de querer entrar a trabajar y los que ya estábamos adentro, bueno, apoyar para que este, para que siguiera habiendo más [trabajadores del pueblo]”

Lo anterior impactaba en el día de la votación de algún cargo del comité central, porque dice el entrevistado que estos eventos se realizaban con la intención de que los miembros del comité central obtuvieran votos y a cambio de ello, los habitantes del pueblo obtenían trabajo.

En este caso, el líder del pueblo funciona como intermediario. Para asegurar su posición necesita mantener el flujo de recursos que le permita armar la red de intercambio al interior de la comunidad. La posición del líder es fuerte, porque recibe el apoyo de los trabajadores y sobre todo de sus paisanos. Por otro lado, la posición del cliente, de atribuir “la necesidad” del trabajo para realizar dichas acciones, es, como dice Auyero (2002), el punto de vista de los participantes se debe entender en el contexto en el cual adquieren los recursos, así se podrá concebir que las acciones de los electricistas de Santo Tomás forman parte de la resolución de sus problemas ante el trabajo.

JS comenta que la percepción de los habitantes del pueblo entorno al trabajo de LyF era que daba una estabilidad económica, con una jornada de ocho horas diarias, cinco días a la semana y sobre

todo, este tipo de empleo eran escasos y los que llegaban a existir eran “mal pagados y lo dice de la manera siguiente:

“[se buscaba el trabajo en LyF] por la estabilidad económica que había no, o sea como usted dice no se ganaba mucho, se ganaba muy poquito, pero como era cada ocho días, se trabajaba poco, o sea lo normal, trabajaba lo estable, ocho horas, seis días, por eso la gente [quería un trabajo de esta naturaleza] y regularmente aquí los trabajos son muy, son muy este, muy escasos y los pocos que hay son muy mal pagados, y muy matados no”.

La relación entre el trabajo que se hacía en LyF y los que habían experimentado en otros espacios, era comparado y sobre todo la escasez del empleo entre los habitantes del pueblo, hacía que el interés aumentara para la obtención de un trabajo de este tipo.

- *Trayectoria laboral de Araceli*

La siguiente trayectoria laboral, es de una trabajadora con carrera de sociología. Muestra la incorporación de una mujer a LyF y la estrategia a seguir para entrar a la empresa.

Araceli (de ahora en adelante AR) nació en Apipilhuasco en el año de 1981, es la mayor de sus hermanos, al momento de la primera entrevista tenía 29 años de edad, estudió la carrera de sociología en la Universidad Autónoma Metropolitana, en la ciudad de México.

La estrategia de inserción a LyF

La inquietud de entrar a LyF deviene de que su padre es jubilado de la empresa, éste estaba en el departamento de Obras Civiles de Distribución, un departamento constituido principalmente por varones, por ello AR no pudo acceder al área donde había laborado su padre. Teniendo lo anterior como antecedente, su padre consigue una tarjeta rosa para sindicalización de un hijo, pero como AR no podía trabajar en obras civiles, ella cree que el representante sindical de este departamento tuvo que intercambiar un puesto con otro departamento donde pudiera ingresar una mujer para desempeñar actividades administrativas, los departamentos que estaban constituidos principalmente por mujeres eran de difícil acceso, porque eran mínimos. De allí que desde el primer trámite que tuvo que realizar hasta a fecha de su admisión, pasaron siete años. El primer trámite a seguir para entrar a trabajar fue sindicalizarse, dice ella que era más factible para aquellos que tenían familiares en la empresa, por ello le dieron una hoja de color rosa que indicaba que era hija de trabajador, así se le daba prioridad sobre algún otro miembro de la familia. Después de que se sindicalizó, como en el año 1999, asistió a las oficinas del sindicato una vez por semana porque había una especie de

asamblea donde se sacaban boletines de los puestos que se ofrecían, y también había un listado de los aspirantes para esperar un puesto de trabajo. Ella no recuerda el año cuando empezó a asistir a las oficinas del SME pero lo relaciona con su entrada a la universidad, aproximadamente en el año 2004. Dice AR que era más sencillo ingresar a la empresa si se tenía un “conocido” que tuviera un cargo sindical, porque ello permitía tener una “relación” más cercana con los integrantes del sindicato, ella menciona que cuando ingresó su documentación por la vía que toda persona que quisiera ingresar debía hacerlo, que era por ventanilla, a ella le dijeron que contactara al representante de algún departamento. Pero el hecho de ser del sexo femenino impedía la rápida agilización del trámite debido a que la mayoría de los departamentos en la empresa laboraban varones, entonces tenían que buscar un puesto que tuviera definición de labores acordes con su sexo. Así pasaron siete años y AR ingresó a LyF en el año 2006, cuando estudiaba el nivel superior de escolaridad. Para lo anterior tuvo que realizar un examen, dice ella de aptitudes, en el cual sólo solicitaban conocimientos de computación y redacción porque sus actividades eran más de recepcionista. Con la prueba realizada la empresa pudo ubicarla en el departamento de Ayudantes Técnicos de Construcción, porque la carrera que ella cursaba en ese momento no era afín con algún departamento. Se muestra la misma experiencia como en trayectorias laborales anteriores, la estrategia de un “conocido” que hiciera de “puente” entre el individuo y el empleo.

Su paso por LyF y sus relaciones

AR se incorporó al departamento de Ayudantes Técnicos de Construcción, era un departamento que proyectaba las redes aéreas de electrificación, hacían proyectos de los postes, calculaban la cantidad de cable a utilizar, trabajaban en la electrificación de colonias nuevas, como en el municipio de Chimalhuacán en el estado de México y en algunas delegaciones del Distrito Federal, también hacían proyectos para ampliar, modificar o reparar la red eléctrica, este departamento se dividía en sección administrativa y de campo, ella laboraba en la primera área. El departamento estaba certificado y contaba con ISO-9000, lo que implicaba que estaban certificados con un conjunto de normas sobre calidad y gestión continua de calidad, por ello la escolaridad mínima con la que contaban los trabajadores era nivel medio superior, pasantes de alguna licenciatura y sobre todo ingenieros, quienes eran los encargados de proyectar. Este ejemplo denota los distintos tipos de departamentos que coexistían en LyF. Había muy numerosos con un bajo nivel de escolaridad bajo y existían pequeños departamentos que tenían características de una empresa que se preocupaba por la certificación de los procesos laborales y por lo tanto su nivel de escolaridad era mayor.

AR, como ya hemos mencionado, cuando ingresó estaba estudiando la licenciatura en sociología. Ingresó al puesto de auxiliar técnico de construcción C, no tuvo la oportunidad de ascender en la

línea del escalafón porque dos cuestiones: la primera, era un departamento pequeño con doscientos cincuenta trabajadores, en comparación con otros de la misma empresa que llegaban a tener más de mil trabajadores. Y la segunda cuestión, fue porque sólo contaba con tres años laborando allí y el escalafón se movía de forma más lenta.

Cuando entró, la primera capacitación que recibió fue por los mismos integrantes del departamento, allí aprendió cuestiones básicas del puesto y del mismo departamento. La segunda capacitación fue un curso de redacción, pues ella redactaba oficios, después la mandaron a un curso básico de computación. Los constantes cursos de capacitación entre el personal, dice AR, se debían al hecho de que el departamento estaba certificado.

Durante el tiempo que trabajó AR en LyF, estuvo en pocas ocasiones inmiscuida en la vida sindical, es decir asistía a asambleas, mítines, marchas para entender lo que pasaba dentro de la empresa y el sindicato, pero dice ella, no era constante en el sindicato y al preguntarle si ocupó algún puesto, dice que no porque no cumplía el requisito de la antigüedad laborando en la empresa, pero que sí tenía algún interés. Ella recuerda el conflicto suscitado en el año 2009, cuando dos integrantes del comité central se disputaban la secretaría general del SME. Ella dice que en los años que estuvo laborando, no había visto un conflicto tan mayúsculo en la organización, porque era muy notorio que en algunos departamentos se habían dividido los trabajadores entre un candidato y otro. Le pregunté por su preferencia a algún candidato y dice que ella apoyó al secretario general que jugaba por su tercer periodo. También le cuestioné que si ello tuvo relación con que un miembro de este grupo era de la misma comunidad que ella. Dice que si que, probablemente lo apoyó porque tuvo alguna influencia el líder del pueblo de Apipilhuasco de donde ambos son originarios.

Además de esta influencia, AR dice que se debía contar con una red de vínculos de representantes departamentales al interior del trabajo. Ella dice que contar con este tipo de relaciones facilitaba algunos trámites, por ejemplo, uno de los más importantes era la incursión a la empresa. Para el caso de esta trayectoria, la persona quien ayudó a incorporarla fue un representante departamental, además del antecedente de que era hija de un jubilado de LyF. Además de esta relación, se tenían que tejer otras durante la estancia en la empresa, por ejemplo, dice AR que con el representante sindical en turno la cercanía que se tenía o no influía en la agilización de trámites que por derecho le correspondían al trabajador. Lo mismo reportó Ortega (2006) en Tzapotitlán y dice “cuando Telmex era una empresa estatal, los trabajadores eran clientes de dos patrones, de la burocracia que administraba la empresa y de los cuadros sindicales”. Lo mismo sucedía en Santo Tomás, el constante discurso de que deberían tener a un “conocido” muestra las relaciones informales en las que se movía el sindicato.

Entonces la entrada a la empresa cuando eras pariente directo de un trabajador “relativamente era más fácil”, relativamente porque en algunas otras entrevistas que realicé hubo hijos de trabajador que tardaron en ingresar en un tiempo hasta de cinco años. Luego entonces tener una “palanca” si importaba para quienes tuvieran o no familiares, creo que ello era más conveniente, y si contabas con algún familiar directo era un “plus”.

También menciona que el sindicato, refiriéndose a los representantes sindicales, defendían a los trabajadores y el comité central se encargaba de resguardar el contrato colectivo de trabajo y ello originaba un arma de doble filo. El sindicato defendía a todo tipo de trabajador sin tomar en cuenta si era un “buen o un mal” trabajador, porque para ello se presentaban argumentaciones por parte de la empresa y del sindicato. En un trabajo hecho por Belmont (2003), el autor menciona que derivado de las propuestas de privatización del sector eléctrico, se puso al descubierto un capital simbólico y estrategias ante la propuesta, así, fue importante centrar en una persona, el secretario general, la defensa del aspecto normativo de la organización, el CCT y los estatutos.

Resumiendo, AR entró a la empresa por dos elementos: la primera, era hija de un jubilado de la empresa y la segunda fue por las constantes visitas al SME y la relación que tuvo con un líder departamental.

AR comenta que el agradecimiento a través de votos era muy constante en el sindicato, ella no recuerda haber agradecido al líder departamental que la ayudó a entrar, pero su padre si, además de cuando era tiempo de campañas sindicales para cargos a nivel departamental, los candidatos o representantes que quieren volver a postularse, si exigen votos a cambio de los favores que se le realizaron al trabajador, AR lo ve como una correlación y dice:

“entonces ellos ya exigían al revés cuando iba a estar en elecciones exigía [nuestro]voto, era como una correlación”.

Una de las características que debían de tener los representantes sindicales, según AR, era su habilidad para relacionarse con miembros del comité central y conocer el contrato colectivo y los estatutos del sindicato:

“quien lo conocía y lo manejaba bien [eran los representantes] pues...nosotros la podíamos saber pero al menos yo creo que no todos leíamos completamente o no nos aprendíamos el contrato colectivo y los estatutos, y los representantes pues como ya tenían experiencia en eso pues ya se les facilitaba, y además pues existe lo que se llama, algo así como que ya tenían relaciones no, con todas las personas”

AR no ingresó al LyF a través del líder del pueblo pero la simpatía que sentía por el grupo al que éste, estaba vinculada con aspectos de bienestar para la comunidad. A continuación se describen algunos hallazgos que vinculan a AR con el líder.

El dato más importante en esta etapa son las fiestas que organizaron para el líder y su grupo político del sindicato, acontecimiento que ya se redactó anteriormente, aquí se mencionaran cómo AR contribuyó a la organización de la fiesta y si hubo beneficios para ella.

AR llegó a asistir a las fiestas que organizaban los habitantes del pueblo porque era integrante del SME y era trabajadora de LyF, pero también cooperaban aquellos que tenían la intención de entrar a trabajar y hasta aquellos que no estaban en la comunidad y eran migrantes (ella supo de tres personas que lo hicieron), dice que mandaban una cooperación como si fuera la fiesta del pueblo. Le pregunté sobre la intención de la cooperación y dice que aquellos que estaban laborando lo hacían por apoyar al líder del pueblo, aquellos quienes no trabajaban era para tener una oportunidad de ingresar al igual que quienes no estaban en el pueblo y cooperaban, éstos últimos en apoyo a sus familiares.

La cooperación no era obligatoria pero si se identificaban quién cooperaba y quién no, ello repercutía en la petición de favores, por ejemplo si se tenía la intención de que ingresara algún familiar, la ayuda era poco apoyada, pero si había cooperado y solicitaba un favor era posible que se llevara a cabo, al respecto AR comenta:

“a lo mejor querían [entrar a trabajar], si porque se escuchaban mucho los rumores, es que vamos a hacer esto, ayuda, coopera y a lo mejor te ayudan a entrar, pero yo si lo veía muy difícil, es por eso que aquí cuando se organizaba el evento nunca se pedía apoyo a gente externa a la empresa que no fuera trabajador”.

La cooperación se podía proporcionar de dos maneras: con dinero y en especie. Ésta última consistía en ofrecer algún tipo de animal, como borregos, cerdos y hasta vacuno, para que se cocinara, lo anterior tiene relación en que en el pueblo hay personas que se dedican a la cría de ganado menor. Otros ofrecían cazuelas de arroz y nopales. AR estuvo en dos eventos de esta naturaleza, en el primero, entre su padre y ella dieron un cerdo, la segunda ocasión, como ella no cooperó ni con dinero ni con especie, se ofreció para cocinar, dice que la cooperación era voluntaria y cada quien ofrecía lo que pudiera y quisiera dar. La cooperación del dinero era utilizada para rentar sillas, mesas, lonas para cubrir el lugar donde se hacía el evento, y en una ocasión sirvió para contratar una banda de música.

AR comenta que en Apipilhuasco había una mesa directiva que era la encargada de convocar a los trabajadores de LyF y decirles que se iba a hacer una fiesta. Ésta estaba integrada por un presidente, tesorero y secretario, el tesorero era quien recibía el dinero. Es decir, la propia organización de la comunidad, servía como base para uno de los acontecimientos que servían para dar apoyo al SME. Además de esta organización de la fiesta, también eran los encargados de organizar a los habitantes del pueblo que trabajan en LyF cuando el sindicato convocaba a marchas o mítines, esta mesa se encargaba de rentar autobuses para el traslado. Era una especie de organización dentro del pueblo pero que funcionaba para los fines e interés del SME. Eran elegidos por los trabajadores de LyF y que eran de la comunidad, cuando AR entró ya existía la mesa directiva y en el tiempo que trabajó no se eligió a otros integrantes, eran elegidos cada dos años. La forma de transmitir información relevante para los trabajadores del pueblo (como la organización de la fiesta, o marchas y mítines que organizaba el SME) era a través de realizar asambleas, éstas eran en la casa de algún miembro de la mesa directiva y eran convocados por invitación personal en algunas casas de trabajadores, así éstos difundían la invitación entre los demás trabajadores. Cuando AR llegó a asistir a alguna había aproximadamente, setenta u ochenta participantes, no era el total de los que trabajaban en LyF, era un cuarenta o casi cincuenta por ciento. Reygadas dice que “los agentes no sólo exportan estructuraciones de significado desde sus centros de trabajo hacia otros espacios vitales, también se produce el fenómeno inverso: la importación de maneras de percibir, sentir y valorar desde el conjunto de la experiencia social hacia la actividad productiva” (Reygadas, 2002: 110). Así se observa la organización de un sindicato moderno mezclado con prácticas tradicionales del pueblo.

Después de lo ocurrido a LyF en octubre de 2009, la mesa directiva siguió funcionando poco tiempo, se encargaban de reunir el dinero para contratar camiones para ir a las marchas a la Ciudad de México, pero después de que el conflicto se alargó y el empleo entre los trabajadores se fue diversificando y el recurso económico disminuyendo, la mesa directiva fue desapareciendo su función.

Por algunas otras entrevistas realizadas, los beneficios que se derivaban de esta fiesta eran, principalmente, la facilidad para incorporar a pobladores de la comunidad a través del líder del pueblo, con el visto bueno del secretario general. De este modo, el líder del pueblo se convertía en un intermediario entre la cúpula del SME y el pueblo, al mismo tiempo se convertía en un patrón cuando los recursos eran repartidos por él entre los miembros de la comunidad. Adler Lomnitz (2002) dice que en México hay sectores entrecruzados verticalmente, cruzados por redes horizontales. El capital y el poder se expresan mediante estructuras visibles que concentran a su

alrededor a grupos de individuos que se ordenan jerárquicamente según el nivel de recursos a que tienen acceso.

- *Trayectoria laboral de Leticia*

La siguiente trayectoria laboral es de una trabajadora, tenía un año ocho meses trabajando en LyF. Al momento de las entrevista tenía treinta y cuatro años y no se había liquidado.

Leticia (de ahora en adelante LE) nace en Apipilhuasco en el año de 1976. Sus padres son originarios del mismo pueblo, su padre es campesino y su madre ama de casa. Es la cuarta hija de siete en total. Estudia la educación básica en la comunidad donde nace y la educación media superior en Nesquipaya, cerca del municipio de San Salvador Atenco, en el oriente del estado de México. Termina la preparatoria pero no obtiene el certificado por cuestiones personales. A la edad de 20 años tuvo su primer hijo y a los treinta años tuvo el segundo. Vive con sus padres, su madre tiene máquinas de coser y ella se dedicaba a maquilar ropa antes de trabajar en LyF, pero tuvo la inquietud de entrar a esta empresa porque consideraba era un “buen trabajo”.

La idea anterior que tenía LE venía de su padre. Dice que su padre tuvo la misma inquietud de entrar a trabajar, pero no conocía a alguien que le pudiera “ayudar”, lo recuerda de la manera siguiente:

“mi papá decía que era un buen trabajo, cuando él era joven le hubiera gustado estar allí, nada más que por lo mismo que no tenía nada, no tenía opciones, a parte cuando estábamos chicos, éramos más, entonces para ir a hacer trámites e ir [y solicitarlo para] que le dieran trabajo era hasta el Distrito, como era hasta el Distrito, no había, pues dinero para ir, entonces, a nosotros mi papá nos ayudaba para ir, decía ve, y ve hija te cuidamos, te ayudamos aquí con los niños, me decía, entonces aumenté mis posibilidades porque ya todas mis hermanas ya se habían casado”

LE considera que una de las ventajas que tuvo para entrar a la empresa fue porque a través de otros habitantes del pueblo se pudo dar cuenta de cómo se tenían que realizar los trámites, además de que hizo gestión cuando el líder del pueblo asciende a un cargo en el comité central. Asimismo, dice que en el pueblo “siempre” se ha sabido que era un buen trabajo, hace la adjetivación de bueno porque lo relaciona con tener un salario constante, para este caso era semanal, lo dice de la manera siguiente:

“siempre se ha sabido, bueno, aquí en el pueblo, siempre se ha sabido que era un trabajo, a lo mejor no un excelente trabajo que nos hiciera ricos, porque estuve un

ratito, pero pues si teníamos lo necesario para vivir, nosotros como, porque yo mi sueldo, mi salario mínimo era de..., entonces a la semana no era mucho, no era, mucho, pero [era] cada ocho días, cada ocho días”.

En el caso de esta trayectoria no hubo contactos para la entrada a la empresa eléctrica, lo que influyó fue la información de cómo acceder al trabajo, información que ya era un recurso que fluía en la red del pueblo. Aunado a ello, el beneficio de contar con un líder en el pueblo. Lin (1999) dice que la agregación del individuo a una red, también beneficia al colectivo. Sigue diciendo el autor que la mayoría de los estudios se preguntan quién obtiene más beneficios, el individuo o el colectivo, él responde que los beneficios son en ambos sentidos. Los beneficios individuales automáticamente benefician al colectivo, a través de dar apoyo y lealtad al grupo, en cambio hay ciertos personajes en la red que bajan los recursos que difícilmente pudieran alcanzar sin estar incorporados al grupo.

La estrategia de inserción a LyF

LE junto con su padre fueron a visitar al líder del pueblo y solicitarle “ayuda” para que ingresara a trabajar, él le dijo que lo primero que tenía que hacer era sindicalizarse y que después vería la forma de ayudarlo a entrar, pero le advirtió que era ir constantemente a las oficinas del SME. LE averiguó, entre los habitantes del pueblo, la dirección del SME y así empieza a realizar trámites para entrar a LyF en el año 2004, ella sin ningún familiar dentro de la empresa que le pudiera apoyar decide tramitar su admisión. El primer procedimiento que tuvo que efectuar fue sindicalizarse, ello lo consiguió cuando fue a dejar sus documentos y requisitos en el sindicato, allí los encargados de recibir la documentación le dijeron el proceso a seguir y después de tres meses e ir constantemente al sindicato, le dieron una hoja de sindicalización color rosa. El color no correspondía a su posición frente al sindicato, es decir ya he mencionado que ella no tenía algún familiar, pero creo que el color fue por la influencia del líder del pueblo. Después de lo anterior, tuvo que presentarse constantemente en las oficinas del sindicato con la finalidad que supiera si existía alguna vacante. Dice que las visitas constantes a las oficinas del SME le ayudaron a relacionarse y a conocer personas que tenían un cargo sindical. Al igual que otras trayectorias ya descritas en el trabajo.

Cuando menciono que no tenía quién le informará, me refiero a algún familiar dentro de la empresa porque conocidos en el pueblo si había, ella recuerda que el líder del pueblo les decía que si querían entrar tenían que acercarse a realizar los trámites por ellos mismos. LE no visitó al líder para pedirle de “favor” que la ayudara a entrar a LyF, pero creo que, con la conversación que tuve con el líder del pueblo, él trataba de incorporar a sus vecinos del pueblo, aunque no le fueran a solicitar la ayuda

personalmente, porque él quería “ayudar” a los originarios del pueblo para mejorar sus condiciones económicas y las que se derivaran de ello, y LE lo reafirma:

“pues de alguna manera nosotros como vecinos de aquí del pueblo nos conocemos todos a todos, y él [el líder] nos decía acérquense, nos incitaba a acercarnos , porque a lo mejor quería el progreso del pueblo, no?, yo así lo entiendo, nos decía acérquense a lo mejor hay un espacio para ustedes y sí nos acercábamos, pero tenías que luchar por entrar a un lugar y era asistir, apoyar al mismo sindicato, ir hacer labor al mismo sindicato para poder entrar”.

Pasaron cuatro años para que le dieran un trabajo en LyF. Ella cree que indirectamente tuvo alguna intervención el líder del pueblo porque él la veía frecuentemente en las oficinas del sindicato, además de haber recibido una hoja rosa de sindicalización que hacía referencia a que contaba con un familiar dentro de la empresa, y ella no lo tenía. Tosoni (2007) dice que la observación de prácticas clientelares facilita ver a los clientes como agentes activos en la red. No sólo es esperar a que el recurso fluya por sí mismo entre los integrantes de la red, sino el individuo debe moverse entre la red para alcanzar los beneficios, por eso la autora lo considera un agente activo.

Su paso por LyF y sus relaciones

Entró a la empresa en febrero de 2008. Se incorpora en el departamento de construcción, en la sección de recursos materiales, estaba en el cargo de oficinista y bodega de adquisición. Ella comenta que no elegía el departamento al que ingresaría, ello depende de las vacantes que haya, por ejemplo si se jubiló un trabajador en un determinado departamento, el sindicato se remitía a la lista de sindicalizados que estaban en espera, además tenía que considerar a aquellos que asistían constantemente a las oficinas del SME, y de esa manera eran elegidos para cubrir los espacios disponibles. Aquí me surge una pregunta por qué el SME daba preferencia a aquellos que veía constantemente en las oficinas del sindicato. Me parece que aquellos que eran constantes formaban una especie de lealtad y agradecimiento hacia la organización, porque el acceso era complicado y poder conseguir un trabajo de esta naturaleza creaba identidad con la organización o con los personajes que estaba al frente de ésta.

Antes de que se incorporara al centro de trabajo que le habían asignado, LE recibió capacitación, ella no distingue si fue vía la empresa o el sindicato, porque señala que LyF ofrecía la capacitación, pero ella cree que fueron conquistas sindicales del SME. En el departamento que ingresó, según lo que ella observó, a todos los trabajadores les daban capacitación, y no hacían distinción entre los

que tenían un grado de escolaridad mayor o un grado de escolaridad básico, había trabajadores en este departamento que contaban con escolaridad mínima y esa característica no los hacía vulnerables en el centro de trabajo, es decir se regían por un CCT y tenían el derecho de recibir la capacitación y ello le daba oportunidad de ocupar un puesto y si ya contaba con la antigüedad necesaria y había vacante para ascender de puesto, se hacía el trámite correspondiente y accedía al puesto inmediato superior, y se dejaba de lado el nivel de escolaridad. Entonces, el conocimiento adquirido en la práctica y la antigüedad eran los principales elementos para ascender en el escalón del departamento y no la capacidad y habilidades para desempeñar un cargo

Dentro de las actividades de trabajo que realizaba estaba contabilizar postes de luz (entrada y salida de material), cuántos postes salían diariamente, cuántos aisladores, trasladar material al área de trabajo si llegaba de otros departamentos. Entregaba, para registrar, materiales en áreas de trabajo fuera de la ciudad de México, por ejemplo en Cuernavaca, Hidalgo o Puebla. Sólo llegó a ocupar este cargo debido al cierre de la empresa en octubre de 2009.

Ella recuerda, cuando le pregunté por las condiciones de trabajo y materiales para el trabajo en el momento de su estancia, comenta que por lo menos en el departamento en el que estaba había carencias de recursos materiales y dice que se solicitaba a la empresa material constantemente, pero que no eran resueltas sus peticiones porque quien se encargaba de manejar los bienes de la empresa era el personal de confianza. El sindicato por su parte, concibió, que era para cuidar al trabajador no a los bienes de la empresa. Así, el SME adquiriría la figura de defensor de los trabajadores en cualquier circunstancia, como ya se ha mencionado en otras trayectorias, se puede percibir, a partir de los comentarios de la entrevistada, que el sindicato anteponía lealtad y votos a las mejoras tecnológicas de los distintos departamentos y a las herramientas de trabajo con las que laboraban los trabajadores. Aunque en ciertos aspectos y departamentos el sindicato si se involucraba. Por ejemplo, en el departamento de recursos materiales había que tener los elementos mínimos de seguridad porque de ello dependían vidas humanas, así el personal laborable tenía que estar pendiente de las herramientas y material necesario para no sufrir accidentes de trabajo, por ejemplo ponía atención en los guantes que se necesitaban para protegerse de las descargas eléctricas. Ella dice que la convivencia con otros compañeros de áreas distintas a la suya, fue la manera en cómo se enteró de otras situaciones laborales, le comentaban que tenían los mismos reclamos, por ejemplo el transporte que era utilizado para realizar actividades de trabajo, era frecuente que estuvieran descompuesto y por ello el departamento de mecánicas automotrices tenía una carga de trabajo considerable.

Dice LE que ella percibió la inserción a LyF como un logro, por dos cuestiones: la primera, “*era un buen trabajo porque tenía muchas garantías como ser humano*”. Ella se refiere a lo anterior porque el trabajo representaba una estabilidad en varios aspectos, a nivel laboral y económico. Era un empleo donde se conseguía la definitividad laboral a partir de la antigüedad, al mismo tiempo el ascenso del mismo era por un sistema de escalafón, lo que conllevaba a la ascensión de puesto y de salario; y el aspecto económico, se derivaba de un salario constante. La segunda cuestión está relacionada con la cantidad de aspirantes que tenían la intención de entrar a trabajar, según ella eran 14 mil solicitantes de trabajo y ella se consideraba afortunada. Dice que una de las maneras para entrar a la empresa era por las constantes visitas al sindicato y comenta:

“pues es que hay gente que se va y se enlista, pero no está ahí pegada... [entonces] hay que estar yendo, yendo y yendo”.

Además de las relaciones sociales que se pudieran dar en las constantes visitas, es decir se podía conocer a algún integrante del comité central y dice:

“yo iba constantemente, iba yo, iba yo, entonces ahí se relaciona uno con la misma gente, o a lo mejor era algo que a lo mejor yo quería hacer, entrar ahí, porque yo no tenía estudios, porque no tenía yo una fuente de trabajo...que a lo mejor le diera a mi familia la oportunidad de vivir mejor, entonces por eso yo dije, me voy a apegar ahí, y voy a entrar...y lo logré”.

La empresa se concebía como un lugar de trabajo en el que se podía acceder sin contar con escolaridad. Como algunos otros casos que se han descrito, el grado de escolaridad no era requisito para algunas áreas laborales. La idea anterior nos lleva a pensar que una de las maneras de controlar el acceso de personas a la empresa era través de las redes que se lograban realizar, es decir en esta misma comunidad, Apipilhuasco, la entrada de electricistas fue en la década de los sesenta, y las características de los que intentaban acceder a un empleo como el que ofrecía el SME y LyF, era personas con un grado de escolaridad básico, y en los primeros años de entrada, fueron pocos los que tuvieron la oportunidad de trabajar, porque la red que habían conformado no contaba con los actores sociales y los lazos relacionales suficientemente para que se pudiera ingresar a otros miembros de la comunidad. Pero con la llegada del líder del pueblo a un cargo al comité central, éste tuvo la oportunidad de incorporar a una gran cantidad de personas del pueblo. Entonces, el control de acceso se daba para otros lugares o tipos de personas, pero para los de Apipilhuasco la restricción disminuía y el acceso a LyF aumentaba, ello, creo se debía al grado de relación que se

tenía con el nodo principal y que funcionaba como el enlace entre la comunidad y el sindicato y la empresa.

Las cuestiones de tipo político que le tocaron vivir a LE tiene relación con el conflicto que se suscitó entre dos grupos políticos del SME que disputaban la secretaría general. Uno de los grupos que ella apoyó estaba relacionado con el líder del pueblo. Dice LE que la afinidad que tuvo por este grupo político tiene relación porque un integrante y que ocupaba un cargo en el comité central era del pueblo de Apipilhuasco y recuerda que esa afinidad es porque lo conoce desde su infancia y lo observa como una persona de origen humilde que a base de esfuerzo demostró su interés por su trabajo y logró obtener un cargo de primer nivel dentro del sindicato, así, la simpatía que reconoce hacia él, es un factor importante a la hora de votar por él y por el grupo al que pertenece el líder:

“si definitivamente, fue una buena persona...,desde que él era un joven, yo era una niña, él es un señor, un señor este pues noble, es un señor sencillo, y este yo como siempre lo he dicho, si él está ahí [como miembro del comité central] es una buena persona, yo creo que todas las personas que están ahí [en el comité central], no están ahí nada más porque si, están ahí porque ahora si el trabajo”.

Aunque también argumenta que si hubiera votado para representante de su departamento, su elección se hubiera basado, si es que no lo conocía, en las propuestas que ofrecían, entre algunas características que le llamaban la atención eran la trayectoria laboral y política en el sindicato.

LE no tuvo un agradecimiento hacia persona en específico porque la entrada a la empresa la realizó con sus propios medios, aunque la información que obtuvo si fluyó vía una red que ya existía en el pueblo.

Pero como pertenecía la comunidad en la que había un líder del SME, LE se unió a la red de los trabajadores del pueblo que organizaban fiestas para el grupo político al que pertenecía el líder. Ella recuerda que hubo, en dos ocasiones, este tipo de eventos, en la primera sólo era sindicalizada, en la segunda era sindicalizada y trabajadora de la empresa. En la primera ocasión su acercamiento fue limitado porque ella todavía no percibía un salario y no podía cooperar, hay que recordar en este tipo de fiesta sólo se les pedía participación a los que eran trabajadores. Cuando trabajaba en LyF y se organizó una fiesta al grupo político al que pertenecía el líder del pueblo, LE recuerda que ella, junto con su madre, hermanas y vecinas, decidieron preparar tlacoyos³³, llevaron un comal al lugar

³³ Es una tortilla gruesa ovalada y larga, preparada con una mezcla de masa de maíz y frijoles o habas cocidos, secos y molidos, la cual puede ir rellena de diversos ingredientes (frijoles, habas, carne, requesón, etc.) y sobre la cual se pone una mezcla de ingredientes como nopales, queso, chile y cebolla.

donde se realizó la comida y allí los repartieron, además de ellas, había otras mujeres que decidían preparar el mismo alimento, así que había varias personas involucradas en preparar un solo alimento. LE dice que el apoyo que realizaban sus familiares, era porque estaban contentas de que hubiera entrado a trabajar a LyF. la intervención de los familiares de los electricistas es una manera de contribuir para que los recursos sigan fluyendo en la comunidad, de este modo se benefician los líderes, los electricistas y los pobladores de Santo Tomás.

Le pregunté acerca de la finalidad de la fiesta, LE cree que era político porque a partir de esta reunión, ella sabía por quién votar y lo dice de la manera siguiente:

“pues eran [las fiestas] como tipo política, por así decirlo, entonces pues se hacía pero de todos modos independientemente de las comidas que se hacían aquí, porque estas eran aquí muy aisladas [del] Distrito [Federal], entonces nosotros ya desde el Distrito ya sabíamos cuál era, cuál era nuestro, todas nuestras perspectivas a ver a qué gente íbamos a apoyar”.

Además de lo anterior, dice LE que las fiestas se hacían porque el secretario general, de ese tiempo, tenía seguidores y simpatizantes en el pueblo y aunque sabía que había eventos similares en otros pueblos pero con el contendiente del secretario general, ella, aunque la invitaban, no asistía por la lealtad que sentía hacía el secretario general. Aunque me parece que la lealtad era para el líder del pueblo y el secretario general era parte de ello, porque ella no conocía personalmente al secretario del SME, pero si conocía y sentía empatía por el líder de la comunidad, y ello derivaba en lealtades hacia un grupo político, a cambio de ello la entrada de habitantes de Apipilhuasco iba en ascenso.

LE manifiesta la gran empatía con el líder del pueblo, lo admira por el hecho de llegar a puesto de primer nivel en el SME, ella recuerda la vida del líder en la comunidad y la compara con la de los demás y cree que fue similar, familias humildes, con pocos recursos económicos que obtenían de las actividades del campo, con un nivel de escolaridad bajo, entre otros. Así describe LE la vida en la comunidad, y el líder del pueblo se superó entrando en la vida política de una organización sindical y dice:

[el líder] es una...persona ejemplar...es un orgullo cuando lo oigo hablar en el sindicato y digo él es mi paisano”.

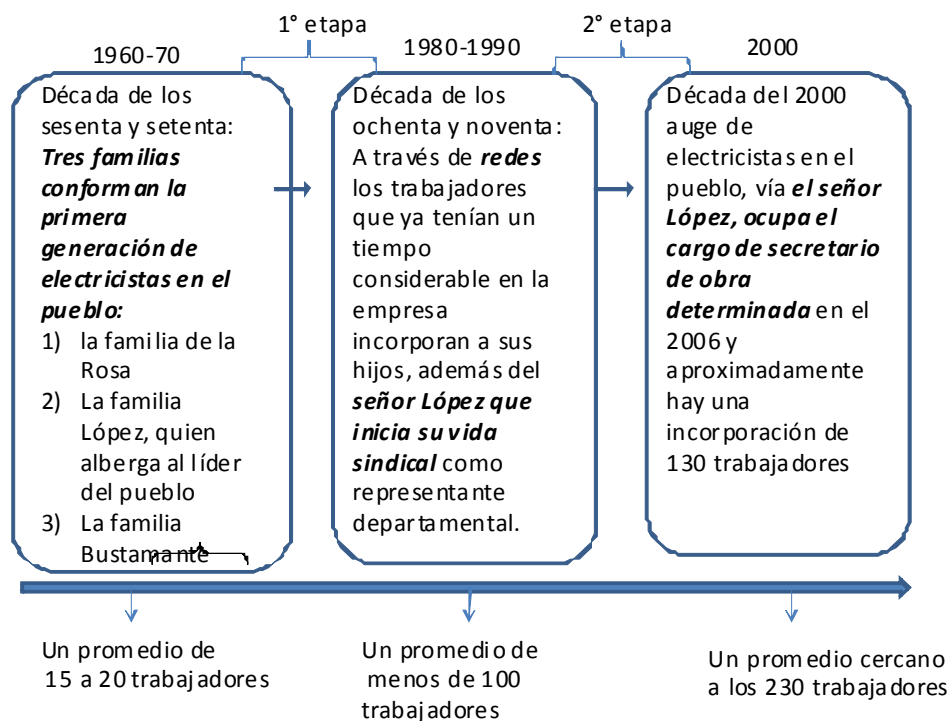
El comentario de LE hace pensar que la vida en las áreas rurales tiene distintas dinámicas cuando sus habitantes salen a buscar trabajo fuera de ella, porque llevan inmerso la lógica de convivencia y

vida en comunidad, la misma estructura del grupo, se inscriben en un espacio social formado por dicho grupo y su entorno, configurando así un campo de relaciones distintos a las áreas urbanas

En suma, existen dos periodos importantes de incorporación de habitantes, el primero en la década de los sesenta, con las tres familias que después crearon su propia red de “ayuda” para familiares y amigos y en la década del 2000, con la llegada del señor López a un cargo de primer nivel en el Comité Central.

Esquema No. 5

Lógica de incorporación de electricistas a LyF en Santo Tomás Apipilhuasco, municipio de Tepetlaoxtoc, Estado de México.



Fuente: elaboración propia con base en entrevistas a pobladores de Santo Tomás Apipilhuasco, 2011

5.5 Cambios en la comunidad a partir de ser electricistas de LyF

Derivado de esta incorporación, que denomino masiva, los pobladores de Santo Tomás Apipilhuasco empezaron a notar cambios en el pueblo, sobre todo en el ámbito económico, porque ello derivaba en una derrama económica local. Por ejemplo, me comentó un poblador que en el pueblo el día de plaza, que es los martes, se notaba una gran afluencia de personas consumiendo

productos, ello se debía a que entre los trabajadores había un salario fijo y constante, además de ciertas prestaciones sociales y económicas. Era la parte más visible de los beneficios, a diferencia de Santa Cruz donde los beneficios se extendieron hacia en bienes materiales como la construcción de casas, en Santo Tomás no ocurrió lo mismo porque la mitad de los trabajadores todavía no alcanzaban la prestación. Lo que si se notó fue la gran derrama económica en el servicio de transporte hacia la Ciudad de México.

5.6 Afectaciones en la comunidad y el declive de electricistas en el pueblo

Las consecuencias que tuvo en el pueblo el cierre de LyF fueron: la derrama semanal que implicaba los salarios de los electricistas, según algunos pobladores, se observaba en el día de plaza del pueblo, el día martes, comentan habitantes: *“las señoras iban con sus bolsas llenas de productos de la plaza”, “había dos o tres camiones que iban por los electricistas a las 5 de la mañana para llevarlos al Distrito Federal, de lunes a viernes”*. Los electricistas generaban empleo. Si requerían servicios como albañilería, carpintería, herrería, debido a que estaban construyendo sus viviendas, el servicio era solicitado entre las personas que hacían esta actividad en el pueblo. Ahora, algunos laboran en los oficios antes mencionados y algunos otros están regresando a la actividad del campo, algunas mujeres jóvenes han optado por casarse.

En octubre de 2009 se decretó la extinción de la empresa y de los 230 trabajadores, sólo se liquidan, aproximadamente 20, el total sigue en resistencia. Hecho que relaciono con la posición política del líder del pueblo. Lo explico.

El señor Lauro López, quien desde el 2005 estuvo en cargos sindicales en el Comité Central, pertenece al grupo político que preside Martín Esparza, actual dirigente del SME, por lo que lo que se describe a continuación tiene relación con esta cercanía.

En el año de 2009 inician las campañas para elegir secretario general, periodo 2009-2011. En la contienda hubo dos candidatos: 1) Muñoz (en aquel momento era secretario tesorero del sindicato) quien se convirtió en la disidencia de la organización sindical, y 2) Martín Esparza, quien quería reelegirse por tercer periodo. El señor Lauro López apoyaba al segundo líder y por lo tanto los trabajadores de Santo Tomás Apipilhuasco también lo hacían. La lealtad y apoyo entre los habitantes del pueblo hacia el candidato que apoyaba Lauro López se observó, primero en el apoyo y voto que se ejerció hacia Martín Esparza, y luego en la postura de no liquidarse ante el cierre de la empresa.

El líder del pueblo, además de lo anterior, atribuye la no liquidación de la mayoría de trabajadores porque creen que están defendiendo su empleo. Según él, en este momento es difícil adquirir otro con las mismas condiciones en las que estaban. Lo anterior tiene sustento con una entrevista en el pueblo que comentó: *“aunque nos pagaban poquito, sabíamos que después que pasara el tiempo íbamos a ganar más, además de las prestaciones que con los años podíamos obtener”*.³⁴ Así, el trabajo estable con aguinaldo, caja de ahorro, vacaciones dependiendo de la antigüedad, jubilación (que después de un tiempo resultaba en una estabilidad económica para la vejez, como ya lo habían observaba en otros miembros de la comunidad) era observado como un privilegio y una manera de dar estabilidad a los trabajadores, a sus familias y a la propia comunidad.

Cuando ocurre el cierre de LyF, en el pueblo se reúnen y realizan lo siguiente.

Lo primero que realizaron fue acudir a la Ciudad de México para conocer de la situación, posteriormente en el pueblo hicieron reuniones para concretar las acciones que deberían llevarse a cabo. Antes de que lo anterior sucediera, el líder del pueblo, implícitamente dictó línea para no liquidarse. El argumento que dio fue el siguiente: *“quien desee liquidarse hágalo, no hay problema, por lo menos yo, antes de que llegara a LyF y a través del sindicato no tenía nada, [y les dije] que todo lo que tenía se lo debía al sindicato y que yo me iba a aguantar hasta las últimas consecuencias”*. Estas palabras hicieron que de los 210 trabajadores en activo, aproximadamente 190 sigan en resistencia. Esta reunión que se dio al inicio del conflicto repercutió en la decisión de no liquidarse, después de esta reunión, desde junio del 2010 no ha habido otra reunión. Aunque los electricistas siguen teniendo relación con el sindicato a través de sus representantes departamentales y yendo a llamados de la organización.

A manera de conclusión

La historia de la incorporación de pobladores de Santo Tomás Apipilhuasco a LyF muestra las relaciones horizontales entre los habitantes del pueblo y luego relaciones verticales entre el líder del pueblo y los electricistas de la comunidad. La historia de inserción de los pobladores de éstas comunidades también muestra la forma en cómo se organiza un sindicato moderno desde los elementos que lo estructuran y su tipo de actividades sindicales que se derivan de sus normas, pero ello sólo es una parte de la complejidad en la que se observan, en este trabajo se mostró que

³⁴ Este argumento tiene relación con la flexibilidad del trabajo en México. Ante la dificultad de insertarse en un empleo con características fordistas, que implica prestaciones sociales, y de alguna manera la seguridad y estabilidad laboral, el mercado de trabajo flexible hace cada vez más complicado encontrar un empleo que conlleve lo anterior, por ello tan preciado y difícil es incorporarse a empresas que todavía manejen contratos colectivos de trabajo, por ejemplo en México, algunas empresas que contienen características, de alguna manera de la época fordista son las grandes paraestatales: Petróleos Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, algunas universidades públicas, entre otras.

también influyen las relaciones informales basadas en la reciprocidad (confianza) y en la redistribución (relaciones patrón-cliente), y son las que lubrican a la red.

Estas historias de inserción en Santa Cruz y en Santo Tomás también dan cuenta de la importancia económica, social y política que tenía el SME en las comunidades de origen campesino. Es decir, la comunidad donde hay electricistas y líderes sindicales, nos llevó a observar que las redes ilustran el tipo de estructuras socioculturales que generan los sistemas modernos, de este modo el sindicato es una mezcla de formalidad sustentado en la informalidad de sus relaciones. Un aspecto relevante de los líderes de ambas comunidades, es que la formación como líder la obtuvieron fuera de sus comunidades y las relaciones clientelares, que antes no existían fueron constituyendo la base del lazo social entre el líder sindical y el conjunto de la comunidad.

Ambas comunidades tienen en común haber tenido líderes sindicales y parece que más que diferencias tiene semejanzas, sobre todo en las formas de inserción de trabajadores, en las relaciones de informalidad que se crean para acceder al trabajo, el agradecimiento en fiestas con matices de patrones culturales campesinos, entre otros. Otra coincidencia es la forma de percibir el trabajo en la empresa eléctrica. Un trabajo que da grandes beneficios económicos y sociales con la posibilidad de extenderse hacia otros miembros de la familia. Así el modelo que estamos viendo en estas dos comunidades es uno de patrimonio para las familias y las comunidades en cuestión.

En general en el SME, las bondades del empleo alcanzaban a todos los trabajadores de la empresa y por lo tanto a sus familiares, independientemente si son de origen campesino o de origen urbano, la idea del empleo en LyF como patrimonio está en los electricistas. Por otro lado, la diferencia que creo existe con las comunidades de origen campesino es el papel de los líderes con sus paisanos y los patrones culturales que se enganchan en la organización sindical del sindicato, lo que lo convierte en una organización moderna mezclada con reglas culturales de parentesco y amistad.

Conclusiones

¿Qué podemos concluir, desde la perspectiva de trabajadores de origen rural, acerca de las formas de inserción al trabajo en una empresa como LyF y de su participación en el Sindicato Mexicano de Electricistas? Además ¿Qué impacto directo tuvo en la forma de vida y en la derrama económica de estas comunidades? Lo anterior lo expliqué a partir de los resultados de trabajo de campo en dos comunidades rurales que me permitieron reconstruir las redes sociales y trayectorias laborales, tanto de algunos de los líderes sindicales como de una diversidad de trabajadores procedentes de dichas comunidades campesinas ubicadas en el Estado de México. Estas conclusiones dan cuenta de las modalidades de articulación de las dos comunidades estudiadas con la empresa LyF y el SME a lo largo de tres elementos que son significativos: 1) un proceso de proletarianización de una de las comunidades a partir de la inserción de los primeros trabajadores y la construcción de las redes que vinculan las zonas rurales con el trabajo en empresas modernas, 2) el papel de los líderes sindicales originarios de estas comunidades y 3) las relaciones patrón-cliente producto de la construcción de dichas redes.

Esta tesis dialoga con las investigaciones que sobre este sindicato se han hecho, a partir de la sociología del trabajo. Bajo esta especialización de la sociología, el análisis laboral/sindical tiene su alcance explicativo en la dinámica organizativa interna de estas dos organizaciones y la vinculación entre ellas. Al ampliar el horizonte e incorporar el lugar de origen y su articulación con el sindicato y la empresa, surgen explicaciones sobre los patrones culturales que subyacen a la participación sindical y la vigilancia de los elementos normativos que rigen la vida gremial. Los resultados encontrados en esta tesis coinciden con los hallazgos de Mario Ortega (2006) quien documenta la construcción de redes del sindicato de telefonistas que se originan en Tzapotitlán, en la Delegación de Tlahuac, en la ciudad de México. Aunque se trata de distintos contextos, uno rural y otro urbano, lo que parece ser la coincidencia en ambos trabajos es la forma de construir redes y las relaciones patrón-cliente que se derivan de ello, ante un mercado de trabajo altamente valorado pues se convierte en un patrimonio para los trabajadores y sus familias. Las similitudes encontradas en ambos casos dan cuenta de que el corporativismo sindical en México encuentra un campo fértil en las relaciones patrón-cliente que distinguen la vida comunitaria o barrial y que se puede encontrar en otras tantas actividades económicas y políticas por el simple hecho de que fluyen recursos altamente valorados por los miembros que pertenecen o buscan incorporarse a alguna red.

1) Un proceso de proletarianización y la construcción de redes que vinculan las zonas rurales con el trabajo en empresas modernas

Los primeros electricistas en Santa Cruz Tezontepec y sus redes sociales. En la década de 1920 arrancó en la región, donde se ubica geográficamente Santa Cruz Tezontepec, una transformación en las comunidades y en la vida de sus pobladores. La zona sureste del estado de México, tuvo vinculación con lo que fue LyF debido a que en esta década la empresa amplió la oferta de sus servicios más allá de las zonas mineras y de la Ciudad de México, por lo que fue necesario el desarrollo de obras de construcción para ampliar infraestructura en ámbitos rurales. Por ello, se buscaron lugares próximos a la gran Capital para construir plantas hidroeléctricas. Habría que recordar que en ese momento, era una empresa de inversión extranjera y que el sindicato no tenía un CCT, a cambio existían memoriales que respaldaban las condiciones laborales del trabajador en situaciones extraordinarias, como en caso de accidentes. Las actividades del sindicato se centraban en salvaguardar la integridad de los trabajadores, mientras que las contrataciones de los trabajadores era responsabilidad de la empresa. De hecho, en la larga historia de esta empresa, éste fue el único momento cuando la empresa se encarga de la contratación directa de sus trabajadores, asunto que posteriormente estuvo en manos del SME y que fue un elemento que le dio gran fuerza a este sindicato.

Una empresa basada en tecnología, requería de obreros especializados, pero los trabajos que llegó a ofrecer la eléctrica a las comunidades fueron de peones. Así los campesinos ocupaban los puestos más bajos, pues no tenían ningún tipo de calificación y por supuesto carecían de conocimiento en el ramo eléctrico. El trabajo ofertado requería básicamente de fuerza física. Debido a ello, el nivel de escolaridad podía ser básico o incluso ni siquiera les exigían algún tipo de formación. Por otro lado, los obreros que venían del ámbito urbano, tenían especialización y conocimiento en el sector eléctrico y fueron enviados para coordinar las obras de construcción en la región. Estos trabajadores necesariamente tuvieron que migrar a estas comunidades para residir allí, lo que ocasionó que algunos conocieran mujeres de la zona con quienes tuvieron familia.

Lo anteriormente mencionado trajo dos situaciones: por un lado una empresa moderna había llegado a las comunidades rurales de la región, y por el otro lado, iniciaba un proceso de inserción en trabajos industriales mezclado con un modo de vida campesino. En este sentido inicia la combinación de pautas de comportamiento de la cultura campesina con las rutinas, derechos y obligaciones del trabajo asalariado.

En la década de los veinte y treinta, cuando la empresa terminó las obras de infraestructura en esa región, mantuvo a estos pobladores como trabajadores que ya conocían la dinámica de un trabajo asalariado, moviéndose a otras regiones donde se estaban desarrollando otras obras de construcción, sobre todo en la zona centro del país donde se concentró el desarrollo de LyF. Por su

parte, el sindicato, si bien se fortalecía institucionalmente al respaldar su lucha en la constitución de 1917, lo que se constata en un memorial entre la empresa y el sindicato; éste no se había expandido organizativamente y por tanto, no cobraba fuerza en las nuevas zonas en desarrollo, porque la expansión iba mucho más rápido que la eficiencia operativa del sindicato como para cooptar a estos trabajadores de origen rural. Esto se constata con la preocupación de un secretario general del SME, Celis en 1917, quien propuso acrecentar el número de trabajadores sindicalizados, así como la recolección de cuotas sindicales. En esta primera etapa, vemos a un sindicato con poca fuerza gremial dentro del contingente de trabajadores dispersos en zonas rurales con baja escolaridad, no obstante comienza un periodo de asimilación de una cultura laboral de una empresa extranjera integrada por un contingente laboral muy diverso en especialización que abría la oportunidad de movilidad y de capacitación en actividades totalmente ajenas a la vida campesina.

En la siguiente generación se dispara un proceso de transformación interesante. Para la década de 1940, aparece la generación de hijos que fueron producto de la migración de trabajadores especializados a la región campesina. Algunos de ellos, tuvieron oportunidad de ingresar a LyF gracias a que la empresa permitía el ingreso de los hijos de antiguos trabajadores. Estos últimos tenían información estratégica para ingresar a sus hijos en las secciones de la empresa que estuvieran abriendo oportunidades de empleo o donde la posibilidad de ascenso, movilidad y acceso a recursos fuese más atractiva. Aquí comienza el primer nodo que vinculaba a aquellos trabajadores que tenían una larga experiencia al interior de la empresa, que ya habían tejido algunos vínculos dentro de espacios claves al interior de la empresa con residentes aún de zonas rurales con quienes tenían relaciones de consanguineidad y por ende un compromiso tácito de apoyo. La contratación a través de los padres a los hijos u otros parientes que ya tenían una plaza en LyF, que a su vez estaban vinculados con redes de amigos trabajadores que habían conseguido ascender en el escalafón, fue una práctica muy recurrente, lo que afianzó al interior del sindicato una cultura laboral que privilegiaba vínculos familiares y lealtades para poder ser contratados en una empresa moderna. Esto a pesar de la nula calificación en el trabajo industrial de los trabajadores de origen campesino. Dentro de la empresa existían departamentos estratégicos en la vinculación con las comunidades campesinas, porque no exigían personal con escolaridad, por ejemplo el departamento de construcción. En este periodo, el sindicato toma dos medidas que fueron determinantes en su fortalecimiento, registrar a todo trabajador de la empresa, aunque éstos trabajaran por tiempo determinado y hacer de este registro algo obligatorio, en este sentido, los trabajadores no tenían libre albedrío. Esto fue importante para elaborar un contrato colectivo que beneficiara ampliamente a los trabajadores de la CFE.

Llama la atención de que la contratación que privilegiaba parientes comienza cuando la empresa contrataba directamente a los trabajadores. Estas formas de contratación hacen que el trabajo en LyF adquiriera un valor patrimonial que puede de alguna manera ser heredado generacionalmente. Esta ventaja, sobre todo de la población trabajadora que carece de recursos para heredar, se convierte en un recurso altamente valorado que es incorporado en una cláusula del primer contrato colectivo del SME de 1936, siendo una de las cláusulas que le dio una gran fuerza a este sindicato. Esta cláusula incrementa su valor cuando se combina con otras dos cláusulas estratégicas: el derecho del sindicato para la contratación de trabajadores y los beneficios que obtiene un trabajador en el momento de su jubilación. Los recursos que fluían amparados formalmente por el contrato colectivo afianzaron lealtades que garantizaban “votos incondicionales” a la agenda propuesta por sus líderes y otra serie de rituales que reforzaban las relaciones patrón-cliente y que dieron pie a una vinculación más estrecha entre comunidades de origen de los trabajadores con el sindicato y LyF.

Habría que recordar que la posibilidad de diseñar un contrato con prestaciones tan jugosas responde a un momento histórico en que el populismo y el Estado benefactor posrevolucionario legitimaban este fuerte apoyo al sector obrero, al agotarse este modelo en la década de 1980 comienzan a perfilarse las tensiones y las presiones por modificar las condiciones de los contratos colectivos. En este periodo neoliberal se hacía un gran hincapié a la productividad y a la reducción de prestaciones laborales. La resistencia del SME a las modificaciones en las condiciones laborales, trajo las consecuencias que se experimentaron en el 2009 con el cierre de esta empresa, asunto que se analizará más adelante.

Hubo un acontecimiento a nivel nacional que influyó para que la empresa eléctrica no fuera la única que dotara electricidad en el centro del país. En 1939 se creó, por parte del Estado, la CFE, lo que conllevó a que la participación en algunas fases del proceso del suministro de electricidad se viera disminuida por parte de LyF, empresa que aún era privada. Específicamente la etapa de generación que implicaba la construcción y mantenimiento de las hidroeléctricas y la fase de mayor actividad fue la de transmisión que conllevaba la construcción de subestaciones, esto explica el porqué ya no hubiese más contrataciones directamente en la región de Santa Cruz. Esta división del trabajo implicó, en LyF, contratación de mano de obra que realizara trabajos que tenían relación con la fuerza física, básicamente en obras de construcción. Por ello, el mayor número de trabajadores se les consideraba de obra determinada, no definitivos. No obstante, el sindicato pudo negociar que a pesar de que estos trabajadores no tenían una plaza fija, podían ingresar al sindicato y con esto consolidar la base que tanto necesitaban para fortalecer su contrato colectivo. Este momento es

coyuntural porque se minimiza la participación de mano de obra de la región y de alguna manera se debilita la red de contratación, pero no obstante se abre una veta de relaciones familiares, pero ya no en la región sino en los lugares de trabajo, donde la principal mano de obra se estaba contratando para las obras de subestaciones.

La situación anterior llevó a cuatro aspectos: a) la contratación directamente con la empresa disminuyó, b) se formó una incipiente base de trabajadores en la zona, c) esta incipiente base trabajadora tenía la oportunidad de meter familiares y d) ahora se conocía de la existencia de la empresa y la manera de poder engancharse a ella, a través de relaciones de parentesco.

Uno de los acontecimientos más relevantes para la región de Santa Cruz fue que, de esta segunda generación de trabajadores que se distinguían por que en algunos casos eran descendientes de trabajadores que habían migrado de la ciudad a la región para ampliar infraestructura, formando familia que continuaba viviendo en la comunidad, salió un joven, aún con perfil campesino que incursionó en la vida sindical. A los cinco años de estar laborando tuvo su primer cargo sindical como representante suplente y luego representante propietario a nivel departamental, así inicia una larga vida sindical. Los representantes departamentales eran los personajes que funcionaban como *brokers* entre el sindicato y la empresa, era una especie de mediador por lo que estaban en contacto constante con la base trabajadora. La idea que tenían los trabajadores de la persona que elegían para que los representara era “aquel que iban a defender los derechos laborales”. De esta manera, las cualidades del joven campesino lo llevaron a ganar varias elecciones en puestos sindicales de su departamento. Siendo todavía una empresa privada para la que trabajaba, la vida sindical a través de elecciones departamentales, tal parece que daba sustento al sindicato y a su base trabajadora porque a través de este tipo de representantes se obtenían recursos. Esta imagen permite prestar atención sobre las vinculaciones que se van formando entre trabajadores, derivado de funciones que están avaladas por los estatutos, mezcladas con cualidades personales que dan oportunidad de construir una importante red de apoyo. Así, el sindicato estaba construyendo una base trabajadora a la que le fomentaba la participación en elecciones a través del voto, que si bien reflejaba una acción democrática, esto estaba respaldado por la red de relaciones familiares y de amistad que incondicionalmente y por reciprocidad apoyaban cualquier programa propuesto por la cabeza de la red, precisamente porque les había dado oportunidad de ingresar y de garantizar empleo no sólo a ellos sino a las subsecuentes generaciones.

En estos cargos sindicales, el representante convive con una serie de relaciones horizontales y verticales que es la fortaleza de su cargo. Cuando el líder estuvo, primero de representante suplente y luego, por varios periodos de un año, de representante propietario, los cargos le

permitieron crear una red al interior de su área de trabajo que consistía en la ayuda para que entraran a trabajar parientes de trabajadores, así la figura del representante departamental era clave para este proceso. Al mismo tiempo las relaciones tenían que tejerse de manera vertical porque debía estar relacionado con líderes en puestos sindicales de mayor jerarquía porque de ello dependían algunos beneficios, como el visto bueno para emplear a más trabajadores.

Fue hasta 1960 cuando esta empresa privada pasa a ser una empresa para estatal. En este momento, se comienza un amplio programa de electrificación de zonas cuyo servicio había sido negado por el capital privado propietario hasta ese momento de LyF porque no le era redituable. Este hecho permitió que se abrieran nuevos departamentos y por lo tanto la oferta de más empleos. En ese momento, el joven campesino y líder de su departamento tuvo que dejar a un lado la vida sindical pues la empresa le había ofrecido un mejor puesto basado en la antigüedad laboral. No obstante, siguió tejiendo redes de amistad y de trabajo en las distintas divisiones en las que era enviado a trabajar, así estuvo en Toluca, Hidalgo, Morelos, el D.F., hecho que contribuyó y utilizó para que ocupara uno de los puestos en el Comité Central del SME. La popularidad entre trabajadores hizo que en 1971 ocupara varios puestos como secretario de divisiones y el más importante de su carrera, secretario de obra determinada. A través de este puesto, y todos los que ya había acumulado en su carrera, se fortaleció y controló legítimamente, la capacidad de incorporar trabajadores que tuviesen lazos familiares con trabajadores de la empresa en diversos departamentos y también abrió la posibilidad de ofrecer trabajo a quienes aún no contaban con algún familiar. El puesto le permitía movilizar uno de los recursos que más lealtad retribuía que era abrir oportunidades de trabajo sin cuestionar el lugar de origen o la gran cantidad de personas de un solo lugar o zona. De este modo, el joven campesino refuerza significativamente la red que ya se había comenzado a tejer en la década de 1920. Y de esta manera lo formal, que es el cargo sindical y lo informal, que son las relaciones de parentesco, amistad y vecindad formaron relaciones clientelares que se observaron con mayor detenimiento en Santa Cruz Tezontepec. Tales hechos revelan dos aspectos: 1) la nacionalización de la industria eléctrica no modificó la vida sindical, sino más bien dio continuidad a lo que a través de varias décadas se había construido 2) existían ciertos cargos sindicales que, dependiendo de la jerarquía, tenían la posibilidad de movilizar recursos, que dependiendo del nivel jerárquico tenían diversos alcances que llegaban a abarcar todo el espectro, si se alcanzaba un puesto en el comité central. Los estatutos y el poder que tenía el sindicato sobre el tipo de contratación lo legitimaba, superponiendo las relaciones de parentesco, de amistad y vecindad con relaciones clientelares; bajo lo cual los líderes sindicales intercambiaban trabajo y lealtad, los típicos recursos de una relación patrón-cliente (Adler Lomnitz, 1994).

Los electricistas de Santa Cruz Tezontepec y el líder de la región. En la década de 1970, se genera otra red que se desprende de la antes expuesta. Esta, al igual que la anterior se gesta a partir de relaciones de amistad y de parentesco, pero adquiere más adeptos por el hecho que el Secretario General del SME surge de esta red que se originó por lazos entre oriundos de lugar y paisanos que ya trabajaban en LyF. Se mantenía la misma estrategia de ingreso, esto es a departamentos que no requerían mano de obra calificada como los departamentos de obras civiles de distribución y estructuras-fábricas, cuyo requisito era “el trabajo duro”.

En esta relación líder-paisano, primero se observa una relación horizontal que deviene de que ambos son originarios de la misma zona, después, el papel de líder conlleva a una relación vertical que es la que permitió extender el trabajo en la empresa eléctrica a otras comunidades. Este modo de articulación tuvo beneficios para ambos lados de la relación. El líder fue conocido en otra comunidad, lo que significaba votos en las asambleas generales del sindicato, por el lado de los pobladores se abría la oportunidad y el derecho de meter gente allegada a ellos en sus departamentos, así la red se iba extendiendo con otros miembros cercanos. Lo relevante aquí era el tipo de información que ya circulaba entre los habitantes del pueblo. Hay un conocimiento que el trabajo industrial es privilegiado con respecto a los que se desempeñaban en el campo. Dice Adler Lomnitz (1982) el trabajo industrial muestra un trabajo constante, beneficios complementarios, y condiciones mejoradas en la salud. Además, los primeros electricistas se convirtieron en puentes de información para aquellos quienes deseaban incorporarse, es decir en una comunidad rural la información suele ser escasa en cuanto mercados laborales de empresas modernas, pero el tipo de relación que se lleva en una comunidad conlleva a que la información fluya.

De este modo, el tipo de relación social prevaleciente en las comunidades influía en la organización política del sindicato y sobre todo en las relaciones clientelares que daban oportunidad de empleo en algunas zonas donde era escaso. El sindicato por su parte iba conformando una base trabajadora basada en relaciones de confianza que ya existían en la región, pero también incluían a los campesinos en prácticas propias del sindicato, esta participación estaba formada por dos aspectos: 1) la participación sindical de los trabajadores estaba contemplada en sus elementos formales y 2) la participación tenía influencia de las redes que se había entablado con algunos líderes. Así, se podría pensar que el clientelismo es una institución que corre paralela a la institución formal, donde la primera sirve de base para la segunda.

Además del clientelismo que se observa entre el líder y los primeros electricistas del pueblo, también se observa la obligada reciprocidad de estos trabajadores por haber dado trabajo asalariado “privilegiado” y con la posibilidad de seguir extendiendo el beneficio a personas cercanas. Los

votos, las lealtades y la organización de suntuosas comidas donde asistían muchas personas del pueblo pero también otros líderes sindicales, fueron formas de agradecimiento y de inversión para acceder a un recurso altamente valorado, el trabajo en la CyF, “*hay que tener agradecimiento... porque ahora comemos con manteca*”, comentó un oriundo del lugar.

Las primeras familias electricistas de Santo Tomás en una empresa moderna pública. Por el contrario, los pobladores de Santo Tomás Apipilhuasco, en el oriente del Estado de México, comenzaron el primer contacto con LyF a través del sindicato a finales de la década de 1950 e inicios de 1960, básicamente fue en esta última ya como una empresa pública. A diferencia de Santa Cruz Tezontepec, Santo Tomás, por su cercanía con la ciudad de México, propiciaba que los pobladores combinaran la actividad agrícola con empleos en la capital del país.

En la comunidad existía un proceso migratorio anterior a estas décadas que estaba relacionado con la comercialización del pulque que se producía en el pueblo y que era llevado al municipio de Texcoco y a la Ciudad de México. Estas experiencias de migración llevaron a un poblador a la ciudad de México. A través de un empleo informal, (Bolero y mensajero) comenzó a relacionarse con diversas categorías de líderes, desde líderes departamentales hasta del propio Comité Central. Esta manera de relacionarse condujo a que después de un tiempo lograra ser contratado como trabajador de obra determinada, sin contar con algún lazo familiar en la empresa sino las relaciones de amistad que había tejido lo llevaron a conseguir empleo. Así, el joven migrante de origen campesino encontró conexiones en un ámbito urbano, fuera de su comunidad lo que amplió: 1) relaciones al interior del sindicato y 2) la posibilidad de beneficiar a sus parientes en el pueblo. Esta estrategia personal permite observar la relación entre actores de distintos niveles y contextos, que se vinculan con acciones personales. Además de que seguía funcionando el mismo mecanismo de contratación como en la comunidad de Santa Cruz Tezontepec, formal desde que el sindicato lo realizaba con base en su CCT e informal donde las relaciones de amistad y vecindad junto con el clientelismo, estaban presentes en la contratación. La combinación de ambas permitía una base trabajadora que se iba caracterizando como electricista dentro de prácticas entre lo formal y lo informal, una mezcla de relaciones que era lo que sostenía a la base trabajadora y a sus líderes.

El sindicato seguía ofreciendo la categoría de trabajador de obra determinada porque la construcción de subestaciones y de electrificación en zonas rurales y colonias urbanas iba en auge. Este tipo de contratación fue una veta para aquellos trabajadores que querían ingresar a trabajar, aunque el empleo era por tiempo indefinido, la incertidumbre de lo anterior disminuía cuando se incrementaban las relaciones de amistad con algún líder departamental. Esta estrategia fue utilizada por el joven migrante con la intención de aumentar la matrícula de trabajadores originarios de su

pueblo. Para lograr la categoría de trabajador definitivo, no intervenían ni rendimiento ni buen desempeño, más bien se requería suficiente antigüedad con respecto a otros trabajadores y por el otro lado, haber entablado lazos y redes de amistad con representantes departamentales o a nivel de comité central. Esto da cuenta de una práctica formal de desarrollo laboral, en base a antigüedad que no podía estar exenta de las prácticas informales que reforzaban el clientelismo al interior de la empresa.

En Santo Tomás la construcción de la red del SME, surge a partir de la migración de un oriundo a la capital del país en la década de 1960, cuando ya existía un sindicato fuerte. Que a través de la contratación de familiares y paisanos fueron transmitiendo las bondades de ingresar a una empresa como LyF a los pobladores de la comunidad. La idea de un trabajo asalariado en una empresa pública con grandes beneficios laborales fue considerado como trabajo “privilegiado” por su estabilidad, múltiples beneficios económicos, además del salario, la posibilidad de “facilitar” un puesto a sus familiares, lo que fue muy atractivo y facilitó la construcción de la red. A diferencia de la red de Santa Cruz, ésta tuvo a tres integrantes de distintas familias tejiendo redes con líderes del SME y con la empresa, lo que multiplicó los canales de articulación. A fines de la década de 1960, ingresa el tío del segundo líder, quien no ingresa a la LyF a través del primero, sino a través de un jubilado que no era originario de Santo Tomás. El sólo se abrió camino, a pesar de su baja escolaridad, pues sólo podía acceder a los empleos de obra civil. Él suplió esta carencia, vinculándose con grupos políticos del sindicato, visitando continuamente las instalaciones, haciéndose visible, ayudando a generar redes “secundarias” que ofrecieran el apoyo en los programas de la cúpula sindical, a través del voto. Lo que no sólo le permitió un empleo estable sino le permitió ingresar familiares de la comunidad, en los que estaba el sobrino que llegó a tener una posición importante dentro del sindicato. Cabe aclarar que en esa época ya era una empresa de gobierno, lo que en realidad no tuvo ninguna repercusión en las condiciones laborales pero dio oportunidad de conseguir trabajo para sus allegados por el programa de expansión de suministro de energía del gobierno mexicano. La tercera red es la del hijo de una señora que migró con su familia a la Ciudad de México poniendo estratégicamente un negocio de comida cerca de un centro de trabajo de LyF, lo que le permitió entablar amistad con trabajadores y un representante de sección que le consiguió trabajo a sus hijo y que después fue buscando abrir oportunidades para sus familiares. En las tres familias el proceso migratorio tuvo un impacto significativo en la vida de los propios migrantes, en la vida de sus familiares y en las comunidades, las redes que tejieron en la ciudad y en el sindicato alcanzaron al pueblo por los beneficios que se extendieron a sus parientes que vivían en la comunidad, estos no tuvieron que salir para buscar empleo, fueron las redes que

tejieron aquellos migrantes fuera del pueblo lo que permitió conseguir empleo en una empresa, privada y luego pública, que mayores beneficios otorgaban a sus trabajadores.

Para los oriundos de Santo Tomás, la transición de ser campesino a ser trabajador asalariado era una práctica recurrente antes de la entrada del primer trabajador a la LyF. Otro elemento que destaca que algunos trabajadores de Santo Tomás tenían un nivel educativo superior que en Santa Cruz, lo que les permitió ingresar en diversos departamentos de la empresa. No obstante, las trayectorias analizadas dan cuenta de prácticas que se fueron repitiendo en todos los casos como: 1) haber ingresado a trabajar a través de vínculos con líderes sindicales y de esta manera pertenecer a grupos políticos importantes dentro del sindicato, 2) crear lazos de amistad con personas que tenían la capacidad, por la posición sindical de contratar personal y 3) difundir información valiosa sobre como ingresar a LyF a través del sindicato, lo que permitió abrir tres canales paralelos para incorporar a hermanos, sobrinos y amigos cercanos. Así, las relaciones horizontales y verticales ampliaron la red hacia los familiares cercanos. Lo relevante aquí son las relaciones horizontales entre los pobladores de Santo Tomás porque son las que intervienen y lubrican a las relaciones verticales y a las relaciones patrón-cliente, esto a través de votos en las Asambleas Generales, lealtades y rituales como grandes comidas donde los líderes oriundos del lugar invitan a otros líderes para hacer visible el apoyo que la comunidad demostraba a su líder.

En Santa Cruz Tezontepec y en Santo Tomás Apipilhuasco el proceso de incorporación a empleos modernos e industriales tuvo sus bases en vínculos de amistad, vecindad y familiares, elementos que se iban consolidando para la contratación de personal que de alguna u otra manera indicaba, para el caso de Santa Cruz, la proletarización de los campesinos en la zona y para Santo Tomás el reforzamiento de la mezcla de trabajo asalariado en la ciudad con el apoyo económico para las actividades agrícolas de la comunidad. En ambos casos, la derrama monetaria conllevó una transformación en las actividades económicas en las comunidades, de combinar o bien de suplir el trabajo agrícola con el trabajo asalariado en un ramo estratégico para el desarrollo del país. Mezclando los patrones de la lógica de la empresa y de un sindicato moderno y los patrones de las comunidades de origen, podemos decir que entre la empresa, el sindicato y los pobladores de Santa Cruz y Santo Tomás, delinearon un trabajador que combinaba un modo de vida rural con un modo de vida urbano y moderno en una empresa eléctrica. La asistencia a asambleas, la elección de representantes sindicales se permeaba con relaciones clientelares de apoyo incondicional, de reciprocidad por favores y prebendas que circulaban a través de la red.

2) Liderazgos: agentes de cambio en las comunidades

Una transformación más, aunada a la ya referida, tuvo relación con los líderes de las comunidades. El primero que aparece en la zona de Santa Cruz Tezontepec, del que ya se habló y quien fue secretario de obra determinada en la década de 1970 y otros dos líderes que aparecen en el siglo XXI, otro de Santa Cruz Tezontepec, quien fue secretario general a principios de la década del 2000, y otro de Santo Tomás Apipilhuasco, quien fue secretario de obra determinada a mediados de la década del 2000. Los líderes sindicales en este estudio presentaron varias características en común a pesar de que ocuparon estos puestos sindicales en distintos momentos históricos de la empresa y el sindicato, lo relevante fue la lógica en la manera de actuación y que parece también obedecer a una lógica de la propia organización del sindicato. Los tres líderes comienzan su carrera asistiendo a reuniones en el sindicato y a sesiones con grupos políticos del sindicato, además de la participación activa en la elección de sus representantes. Después son elegidos para ocupar un cargo menor a nivel departamental ocupándose de conflictos laborales entre el trabajador y los mandos de la empresa, de este modo funcionan como mediadores entre un trabajador y el jefe inmediato del trabajador. Como paso siguiente, en sus carreras fueron miembros del comité central del sindicato, esto fue estratégico en sus trayectorias, tanto a nivel político dentro del sindicato, porque controlaban un recurso muy valioso que era el privilegio de reclutar a familiares de trabajadores y personas que no tenían ningún vínculo con la empresa. Equilibrio

Cada uno de los líderes tuvo trayectorias particulares, que como ya dijimos, parece obedecer a una organización propia del sindicato. Los líderes pertenecen temporalidades y a tres comunidades distintas. El primer líder tuvo una equivalencia entre vida laboral y sindical. Ocupando uno de los puestos más bajos del escalafón en su área de trabajo, fue representante departamental. Después tuvo distintos cargos en la empresa (sobre todo el cargo de cabo de obra), en diferentes lugares de trabajo. Lo que propició que lo conocieran otros trabajadores del mismo departamento de construcción. Lo relevante fueron las redes de relaciones establecidas en diferentes zonas de trabajo del mismo departamento. Esta fue su carta de presentación para ocupar puestos en el comité central y dedicarse jornadas completas a las actividades del sindicato. El segundo líder se vinculó a un grupo político del sindicato y tuvo que recorrer cargos a nivel departamental y varios en el comité central. La diferencia con el primer líder, que sólo tuvo dos cargos a nivel departamental y dos a nivel comité central, es que el segundo tuvo dos cargos a nivel departamental durante cinco años y durante diecinueve años estuvo en el comité central, él no se separó de los cargos sindicales durante veinticinco años, hizo más vida sindical que laboral, ello permitió tener contactos con líderes de nivel medio en las distintas divisiones del sindicato y también le dio la oportunidad que lo conocieran los trabajadores, pero no por la vía laboral, como el primer líder, sino por los cargos sindicales ocupados. El tercer líder se unió a un grupo político y ocupó dos cargos a nivel

departamental y dos cargos en el comité central, la diferencia que tiene con los otros dos líderes recae en que el tercer líder estuvo más tiempo en puestos de representación departamental que en el comité central, durante sus veinticuatro años de trabajador, diecinueve los dedicó al sindicato, doce de estos años estuvo como líder departamental. El paso para ser miembro del comité central fue porque perteneció a uno de los departamentos más numerosos de la empresa, el de obras civiles de distribución, así cuando ocupó el puesto más alto en el departamento, tuvo cartas de presentación que fue el enlace para que lo invitaran a formar parte de una planilla en el comité central, vieron en él el número de votos que podía obtener. Así, se observa que los líderes no se formaron en las comunidades, sino fuera de ellas, lo relevante es que cambió su posición social ante la comunidad cuando llevan el recurso contratación en LyF, que ya controlaban, con sus paisanos. Las variaciones entre las tres trayectorias nos lleva a pensar que los liderazgos se construyen a lo largo del tiempo y son quienes tejen las complejas relaciones de amistad, reciprocidad y cercanía que después pueden activarse para fines clientelares.

En estas trayectorias de los líderes la contratación de paisanos fue notoria y relevante. Aunque vale la pena hacer algunas observaciones acerca del contexto de la empresa y del sindicato en la que los líderes estuvieron como trabajadores y como representantes sindicales para la cual hubo la posibilidad de contratar paisanos. El primer líder de Santa Cruz Tezontepec, a través de los lazos de amistad y vecindad para la década de 1970 había extendido su red e incursionaba a habitantes de Santa Cruz Tezontepec. El puesto estratégico de secretario de obra determinada permitió extender el recurso que legalmente podía manejar, la contratación. Para estos mismos años, ya nacionalizada la industria eléctrica, el sindicato seguía con la misma lógica de organización en cuanto a participación de la base trabajadora, que era por el ejercicio de las votaciones para elegir representantes. Hacia el exterior el SME se enfrentó con algunos contratiempo, por un lado se le había restado inversión a LyF y por el otro lado se trataba se fusionar a los tres sindicatos que habían quedado después de nacionalizada la industria eléctrica. No se logró la fusión debido a que el SME temió perder privilegios en la manera de hacer política sindical. La CFE pedía titularidad del CCT y dejaba la participación del SME fuera, aunque los CCT tenían grandes similitudes en cuanto a prestaciones, el mayor impedimento fue que el SME no quiso formar parte de un sindicato de Estado, prefirió conservar algunos matices de sindicato de empresa, sobre todo la independencia sindical con la cual elegía a sus líderes, que fue lo que le dio fortaleza, el tipo de relación que había construido entre líderes y base trabajadora, era una relación clientelar. Por su parte, LyF se mantuvo estancada en capacidad de generación y en general en términos de tecnología. Un hecho que repercutió en la empresa fue que debido a la disminución de generación de electricidad, el Estado obligó a la empresa a comprar electricidad a la CFE. A pesar de estos desacuerdos entre

sindicatos y del abandono tecnológico de la empresa, el incremento en el número de trabajadores entre 1962 y 1970 fue en ascenso, hecho que alcanzó a miembros de la comunidad de Santa Cruz, misma que tiene relación con el primer líder de la región. Los primeros pobladores de Santa Cruz deben su incorporación a LyF gracias a las relaciones de vecindad entre paisanos.

El segundo líder se incorporó a la empresa en 1976 y empezó su vida sindical en la década de 1980. En la década de 1970 la mayor concentración de trabajadores eran categoría obreros momento en el cual el modelo de sustitución de importaciones estaba agotado y se apostó a una reestructuración en la economía y pasar de un Estado propietario a un Estado rector.

En 1982 estalló la crisis económica del país, que se atribuyó al agotamiento del modelo de industrialización sustitutiva de importaciones y a los excesos del gasto público en que se incurrió para sostenerlo. Para enfrentar esta crisis, los gobiernos en turno emprendieron el cambio estructural de la economía con orientaciones al mercado, la propuesta neoliberal era sencilla, pasar de un Estado propietario a un Estado rector. En ese contexto y de manera paradójica, LyF siguió construyendo subestaciones, mismas que seguían dando empleo a trabajadores por obra determinada, trabajadores sindicalizados pero sin una plaza en la empresa. Aun con la expansión en la fase de transmisión, misma que tiene relación con construcción de subestaciones, la empresa no transitaba hacia un cambio tecnológico (De la Garza, 1994 y Besunsán , 2005). En comparación con la CFE que ya lo estaba haciendo y ello había ocasionado la flexibilización de sus trabajadores, gran cantidad de trabajadores eventuales pero sin ser sindicalizados, en cambio, la estructura del SME, con una organización más tradicional y un CCT rígido, sindicalizaba a todos los trabajadores, eventuales o no, esto fue el gran poder del sindicato con su base trabajadora, la propia estructura y organización sindical que fomentaba las relaciones clientelares. Aunado a esto, a finales de la década de 1990 el discurso de la privatización de la energía eléctrica era más constante, parecía un acontecimiento que iba a debilitar la entrada de pobladores de Santa Cruz. En tanto, el SME, se pronunció en contra de la propuesta y a través de movilizaciones, marchas, discursos en mítines y foros, movilizó a su base para mostrar inconformidad. Era el momento de apoyar al líder del pueblo, mediante la asistencia a todos los eventos públicos convocados por el sindicato. Al mismo tiempo que seguía ofreciendo oportunidades de empleo y daba trabajo. El segundo líder de Santa Cruz Tezontepec tuvo la mayor oportunidad de incorporar a sus paisanos a la empresa en medio de los discursos de privatización.

Desde que el segundo líder estuvo en cargos sindicales a nivel departamental tejió una red de relaciones entre compañeros sindicales por el grupo político al que perteneció y por los distintos cargos que obtuvo en su departamento y sobre todo en el comité central. Dentro de estos cargos las

relaciones horizontales lubricaban sus puestos, el flujo del intercambio recíproco era en ambas direcciones, el flujo consistió en trabajo para familiares de trabajadores y a sus propios familiares, hermanos y sobrinos, al mismo tiempo que juntaba lealtad. La red que había iniciado no sólo era a nivel laboral, sus familiares y los pocos trabajadores que había del pueblo fueron las relaciones horizontales que se encargaron de fluir información del trabajo en la empresa eléctrica, y sobre todo, de la manera de acceder a él. La red se amplió cuando el flujo del intercambio entre sus miembros fomentó la entrada de gente de su comunidad de origen y fuera de ésta. El lazo que los unía y que reforzó la red fue el de vecindad, porque quienes ya se habían integrado a la empresa eran familiares cercanos, pero ahora la red tuvo a amigos de la infancia, compañeros de escuela, hijos de amigos, hijos de compañeros de escuela, hijos de amigos de la infancia, entre otros, son paisanos con lazos distintos a los anteriores, pero la capacidad de exclusividad con que cumple sus funciones de líder, ejerce el monopolio sobre los canales de acceso a los recursos que están en juego. Por ello, la conveniencia, por ambas partes, de fortalecer lazos de lealtad.

La fuerza que adquirió el segundo líder de Santa Cruz en el sindicato fue la coyuntura que le tocó combatir que fueron las iniciativas de privatización, es decir la defensa del trabajo y de los derechos laborales lo hizo un discurso que atravesó a la base trabajadora del SME. Esto tuvo efectos visibles que fue el incremento la incorporación de personas a la empresa, lo que reflejaba el poder que tenía dentro de ésta, a pesar de la iniciativa del gobierno que insistía en la venta de LyF al sector privado.

El tercer líder, oriundo de Santo Tomás Apipilhuasco entró a trabajar a mediados de la década de 1980, y a finales de ésta se emitió el Plan de Modernización Eléctrica 1989-1994, en el cual se establecieron las líneas generales para integrar la industria eléctrica al proyecto de modernización económica. El objetivo era que esta industria cumpliera con los requerimientos de disponibilidad para abastecer a la nueva etapa de desarrollo industrial y comercial que se anunciada para la década de los noventa, que privilegiaba la apertura de fronteras para la exportación de productos ensamblados o manufacturados en el país y la atracción de capital extranjero. Para llevar a cabo lo anterior, se hizo una revisión y rectificación de las políticas de financiamiento para dar mayor participación al capital privado. De tal modo, se estableció la necesidad de reestructurar y modernizar las dos empresas paraestatales encargadas del sector eléctrico en México. A principios de la década de los noventa se siguieron construyendo subestaciones eléctricas, lo que permitía seguir contratando trabajadores de obra determinada, sin una definitividad laboral pero con los beneficios de ser sindicalizado y de aprovechar algunas cláusulas del CCT, por ejemplo la antigüedad para ocupar una plaza definitiva. En tanto, Santo Tomás Apipilhuasco seguía con la migración de pobladores, y a diferencia de Santa Cruz, esta migración modificó radicalmente su

perfil de ser sólo campesinos en busca de empleos informales, buscaron tener mayor escolaridad y con esto la oportunidad de empleos urbanos profesionalizantes. Es decir, la migración ya no sólo era para conseguir trabajo, sino también para salir a estudiar, por lo que se elevó su nivel de escolaridad en comparación con el de Santa Cruz.

A principios de la década de 1990, el líder del pueblo, logró ganar el cargo de representante suplente a nivel departamental, cargo que tenía una duración de un año, y fue reelegido por cuatro años, después, a mediados de la década y finales de ésta, llegó al cargo de representante propietario, mismo que le permitió ir tejiendo una red al interior de su departamento y con algunos pobladores de la comunidad que ya laboraban en LyF. Los puestos de este tipo, que eran en departamentos con niveles de escolaridad mínimos y más enfocados a un trabajo que requería fuerza física, permitían mayor agilidad en la contratación porque eran puestos de trabajo de fácil acceso por las actividades laborales desempeñadas.

En las redes sociales que construyó el líder de Santo Tomás, el flujo del recurso requirió que la dirección de la relación fuera ambivalente. Utilizó relaciones verticales con otros líderes de mayor jerarquía para la obtención y autorización de plazas. Las relaciones horizontales las ocupó para dar las plazas y obtener lealtad y agradecimiento de la base trabajadora. De este modo, se impulsaba la entrada de personas, acorde con la prebenda política y no con los requerimientos de la empresa. Ello explica la saturación de trabajadores en algunos departamentos y la falta de personal en otros. La estrategia del sindicato, a través de los representantes departamentales, seguía siendo la incorporación de familiares, misma que se venía dando desde décadas atrás.

A mediados de la década del 2000, el líder del pueblo fue parte del comité central. Con un SME que llevaba los discursos en contra de la privatización de la energía eléctrica, el líder del pueblo ocupó un puesto que legal y legítimamente daba empleo, el cargo de secretario de obra determinada. Éste amplió y fortaleció la red del pueblo lo que conllevó a la entrada de más de cien trabajadores con algún familiar o no en la empresa y con distintos grados de escolaridad. A su vez, la reciprocidad campesina se reflejaba en fiestas en épocas de campaña electoral sindical y en fungir como invitado de honor en las distintas fiestas del pueblo.

Uno de los argumentos que se tenían en contra de la empresa LyF, era su sobrepoblación de trabajadores, los argumento iban en el sentido de que había un exceso de trabajadores y por lo tanto una sobre ocupación de cargos, la empresa poco hacía por la relación bilateral entre el SME y LyF. Una de las grandes fortalezas del SME fue haber ganado una cláusula donde se estipulaba la injerencia del sindicato en asuntos laborales. Es decir, la empresa estaba obligada a escuchar las

observaciones y a tomar en consideración toda propuesta del sindicato para que las resoluciones se decidieran por ambas partes.

Aun y con la sobrepoblación de trabajadores, se siguieron incorporando trabajadores, algunos de ellos fueron originarios de esta comunidad. A inicios y mediados de la década del 2000, se dio una incorporación de gran magnitud de pobladores en LyF. La red, no sólo estaba conformada por trabajadores y sus familiares, ahora fluía en la red trabajo e información de cómo acceder a éste, y el principal vínculo era el secretario de obra determinada.

En la red que seguía reforzándose, había familiares, amigos cercanos, amigos de la infancia y de escuela, conocidos y vecinos. Incorporados con niveles de escolaridad que iban desde, nivel básico hasta nivel medio superior y superior, se incorporaron a departamentos no sólo donde se requería de fuerza física, sino también en aquellos que eran de corte administrativo. Todos iniciaban desde el puesto más bajo, aunque tuvieran una profesión, un caso presentado fue el de un ingeniero civil; no se podía acceder a un cargo mayor porque el sistema de ascendencia de puestos estaba regido por el CCT a través de un escalafón, y era una de las formas de controlar y organizar los puestos, a través de la antigüedad y no a partir de sus habilidades en el puesto.

De los tres liderazgos podemos concluir que: Hay un reconocimiento hacia el líder que se ha materializado en fiestas hacia él, parecidas a las que organizan para las fiestas propias del pueblo. La capacidad de organización entre los pobladores incide o se mezcla con las prácticas formales del SME, porque las fiestas son espacios de negociación y de arreglos para contratar personas y al mismo tiempo se demuestra lealtad y apoyo a los líderes. De este modo, las prácticas formales del sindicato se trasladan a las comunidades donde se entrelazan con sus patrones culturales. En este mismo orden de ideas, hay instrumentos organizativos participativos donde la base trabajadora emite sus preferencias por aquellos trabajadores que son elegidos para representantes sindicales a nivel Comité Central y departamental, como el ejercicio de las elecciones. Pero también existen prácticas que soportan a las anteriores como organización de fiestas para agazajar a los líderes, o las invitaciones a comer. En conjunto forman una base trabajadora participativa en la vida sindical ubicada en las fronteras de una vida campesina y una vida proletaria.

Dado lo anterior, las interpretaciones clásicas desde la antropología siguen vigentes para entender las realidades contemporáneas de liderazgos. Los líderes electricistas de Santa Cruz Tezontepec y de Santo Tomás Apipilhuasco se presentan como “Grandes-hombres” en sus comunidades. La capacidad que han tenido para acumular poder al ocupar puestos sindicales y ofrecer empleo a sus paisanos, parientes y amigos es visto como un logro de un personaje que es del pueblo. Este hecho

tiene dos aspectos: el primero tiene que ver con el prestigio del puesto que ha adquirido y segundo, los líderes siguen siendo del pueblo, pero sobresalen de los demás habitantes, y ello da pauta para crear una especie de compromiso, no declarado pero implícito, que lleva a los habitantes a solicitarle trabajo, lo que le permite ayudar y beneficiar a los de la comunidad.

Los líderes sindicales construyeron sus carreras en función de dos aspectos: la vía formal y la vía informal. La primera tiene relación con los requisitos que se solicitan, como haber ganado el mayor número de votos en elecciones, y la segunda tiene relación con los lazos de amistad, la prebenda política que les permitió fincar y acumular, además de controlar recursos materiales y simbólicos que sirvieron como enlace entre la comunidad y el líder. De este modo actúan como “*brokers*”, como transmisores de recursos que ofrece una empresa con una serie de derechos laborales establecidos en un CCT, además de que van construyendo entre la comunidad la idea de que el trabajo en LyF es un trabajo patrimonial, derivado de que se puede meter a familiares, es una herencia en vida que se va transmitiendo a hijos, sobrinos, hermanos, etc., así las redes construidas generan relaciones patrón-cliente, mismas que se mostraron a través de las trayectorias laborales.

3) Las relaciones patrón-cliente entre paisanos

Con los líderes sindicales de las comunidades se observó el fortalecimiento de una red en ambos pueblos. En Santa Cruz la primera red que se formó y fomentó fue en la década de los setenta, con seis personas fue suficiente para servir como semillero para la segunda red que veinte años más tarde, la red se amplió y se multiplicó hasta concentrar a más de cien trabajadores. El segundo líder fue el encargado de fomentarla a mediados de la década de los noventa. En Santo Tomás Apipilhuasco fue diez años más tarde, a mediados de la década del 2000. Ello explica, en cada uno de los pueblos, que el mayor número de trabajadores en entrar a LyF coincide con los cargos de los líderes antes mencionados.

Adler Lomnitz (1982) dice que las relaciones horizontales creadas por lazos de amistad y parentesco crean redes de reciprocidad, pero en la estructura de la red existen relaciones verticales que conllevan a una jerarquía. La mayor diferencia entre un tipo de relación y otro es que en la relación vertical se crean relaciones patrón-cliente. Este modelo descrito por la autora fue observado en ambas comunidades. La relación vertical es el canal principal que distribuye los recursos del sistema a través de la estructura, el trabajo fluye hacia abajo y la lealtad fluye hacia arriba. La asimetría de las cosas intercambiadas condiciona la asimetría de la relación: los líderes reciben lealtad y la mantienen con sus subordinados a través del recurso que fluye en la red, por su parte los subordinados rinden lealtad y la mantienen a su superior.

Cuando el primer líder se convirtió en patrón, la reciprocidad equilibrada, en palabras de Sahlins, hizo que los clientes adquirieran ciertas actitudes y comportamientos hacia el líder como apoyo en campañas para él y para su grupo político, así como votos. Es decir, hay un principio de reciprocidad de dar, recibir y devolver. Los beneficios (trabajo) son beneficios apreciados por los clientes y se devuelven en función de sus patrones culturales, como las invitaciones a comer o como invitados de honor en las fiestas del pueblo, además de una lealtad incondicional a su plan de trabajo como representante sindical. Los trabajadores de Santa Cruz conocieron al líder cuando ya era patrón, esto es, cuando este último había logrado una posición en el sindicato. En comparación con los otros dos líderes, sus paisanos, primero los conocieron como trabajadores y luego como líderes, es decir una relación entre iguales después se convirtió en una relación jerárquica.

El mayor evento individual en el segundo líder de Santa Cruz Tezontepec fue llegar a ser secretario general. Ahora se conformaba una relación asimétrica que daba una relación patrón-cliente. La empresa a finales de la década de 1990 y en los inicios del 2000, atravesó por una serie de discursos de privatización, el secretario general que se encargó de recibir la propuesta fue el líder de Santa Cruz Tezontepec. Las estrategias que emprendió en el sindicato fueron en varias direcciones. La primera y la más importante convocar a los trabajadores en mítines y marchas en contra de la privatización, también convocó a centrales oficiales e independientes y ciudadanos en general para integrar un frente de resistencia en contra de la apertura del sector eléctrico a la iniciativa privada.

El SME también argumentaba que en áreas técnicas, de productividad y programación desde veinte años atrás no había registrado una inversión importante en el área de generación para abastecer de ese servicio al Distrito Federal y ciudades importantes de su área de influencia. Por el lado del gobierno, los argumentos por querer privatizar las empresas se justificaban por la baja productividad en LyF, aunado a un CCT que resultaba costoso para la empresa por todos los beneficios que se habían acumulado durante más de ochenta años de existencia del SME. Así, el panorama parecía desalentador para la contratación de personal, sin embargo fue en este contexto, y cuando el líder del pueblo fue secretario general, que se incorporaron una gran cantidad de pobladores a la empresa eléctrica. Todos con un nivel de escolaridad básica, con familiares dentro de la empresa o no y en departamentos como estructuras-fábricas y líneas de distribución. Lo que lleva a pensar que el sindicato seguía con la lógica de formar una base de redes familiares con actitudes de lealtad hacia los líderes, a los grupos políticos, al CCT, a los estatutos, y basada en una relación patrón-cliente. En las trayectorias realizadas, se observó este tipo de relación. Los electricistas del pueblo que conformaron la parte del cliente en la relación antes mencionada,

ofrecieron lealtad, apoyo político o votos, es una práctica muy recurrente cuando existen dificultades para obtener un empleo con características como el de la empresa eléctrica.

Las trayectorias muestran las experiencias laborales antes de la entrada a LyF, y exponen la inestabilidad laboral y económica por la que pasaban los pobladores, por ello el trabajo en la compañía eléctrica se observaba como privilegiado y con grandes ventajas, esta información fluía en la comunidad, un trabajo con grandes prestaciones era lo atractivo. Por ello, cuando no era seguro encontrar un trabajo, si se tenía un “amigo o conocido” en ámbitos de influencia se podía tener éxito en la contratación.

Otro elemento que muestran las trayectorias de Santa Cruz Tezontepec, es la estrategia de unirse a una red a cambio de mostrar lealtad y apoyo al líder del pueblo. En el pueblo la información de que había un líder que podía dar trabajo y conocer cuál era el proceso de ingreso, que básicamente era primero la sindicalización, dio pauta para que el acercamiento con el líder se diera en el sindicato o en las fiestas que organizaban para él. Las ventajas que obtenía el líder para dar trabajo a gente de su comunidad de origen estaban relacionadas con el apoyo a él y a su grupo político materializado en votos en las asambleas generales, y por el lado de los trabajadores, los beneficios podían ser extendidos a sus familiares, herencia en vida que podían dejar los trabajadores electricistas, el de formar parte de una empresa que ofrecía estabilidad laboral y económica. Por otro lado, los beneficios hacia la comunidad de Santa Cruz Tezontepec se observaban en la derrama económica que generaban los electricistas, tanto en el consumo como en la participación de las fiestas del pueblo. Así todos se beneficiaban, el líder, los pobladores que ingresaban y la comunidad en general, menos la empresa que se seguía con saturación de trabajadores a cambio del auge de electricistas en este pueblo.

El agradecimiento al líder del pueblo se observaba en un acontecimiento que involucraba la organización de una fiesta. La fiesta que era organizada por varias comunidades de la región, era un espacio de gratitud y solicitud de favores, porque además de la asistencia de trabajadores, asistían también aquellos que tenían la intención de entrar a LyF. De esta manera, el proceso formal para ingresar a LyF, se concretaba en los contactos que se podían generar a través de la participación de la fiesta y en el acercamiento del líder vía otros trabajadores. Entre los trabajadores, la contribución para la fiesta, ya haya sido en especie o económicamente, los hacía parte de la red, porque ya se les había facilitado un recurso, el trabajo, ahora la red necesitaba de lealtad y apoyo. Por otro lado, la fiesta podría ser el primer contacto con el sindicato para aquellos quienes tenían la intención de entrar a trabajar. Dicho de otro modo, las fiestas eran un espacio donde los patrones culturales propios de la vida del pueblo, se mezclaban con la vida sindical.

Fue en el año 2005 cuando el líder salió de la secretaría general del sindicato, por lo que la entrada de pobladores disminuyó, pero ya se había formado una red en la comunidad en la cual el líder todavía seguía siendo parte importante de ella, porque a través de la fidelidad que le tenían seguía interviniendo en las decisiones políticas de sus agremiados, originarios del pueblo, incidiendo en la forma de participar en las elecciones internas del sindicato. Para el año de 2009, el presidente de la República, Felipe Calderón declaró la desaparición de la empresa y la propuesta fue que se liquidaran los trabajadores, a lo que algunos se opusieron, como los allegados al secretario general en turno, y otros tomaron la decisión de llevarlo a cabo. Los electricistas de Santa Cruz Tezontepec optaron por esta última. Esta situación estuvo influenciada con la preferencia del líder del pueblo con la planilla de la disidencia. Tal parece, que la red que había consolidado el líder del pueblo de Santa Cruz Tezontepec seguía influenciando a los pobladores. Esto se reflejó en las condiciones de vida en la comunidad pues se cerró la empresa que generaba empleos en la comunidad, como taxistas, comerciantes, etc. Algunos electricistas regresaron a alternar actividades del campo con la búsqueda de empleo fuera de la comunidad.

En Santo Tomás Apipilhuasco la red que se había conformado por trabajadores electricistas y sus familiares se fortalecía debido a las relaciones de amistad que entablaban con representantes departamentales. Fue en el año de 2006 cuando el líder del pueblo fue secretario de obra determinada. En un contexto de intensos discursos de privatización de la industria eléctrica, el SME seguía en lucha por la no privatización, además había adherido a sus discursos otras problemáticas como derogar la Ley de Impuestos sobre la Renta (ISR) que gravaría las prestaciones sociales, poner freno a la pobreza, al desempleo y a las agresiones a los sindicatos, lo que hacía que el sindicato se viera como un sindicato de movimiento social, por incorporar en su lucha la solución a problemáticas sociales. En tanto, en la empresa el número de personal sindicalizado seguía en aumento. En 2006, un informe de la empresa mostraba que 98.2% de los trabajadores en LyF era sindicalizado y 1.8% era personal de confianza. Lo anterior muestra la injerencia que seguía teniendo el sindicato en la contratación de personal a través de los líderes.

Este aumento de trabajadores también se observó, para el mismo año y en los consecutivos, en la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco. El líder del pueblo, a través de su posición como secretario de obra determinada expandió la red que ya estaba formada. De este modo, también aumentó su apoyo y fidelidad a su grupo político, que era el del secretario general en turno. Los trabajadores que entraron en esta etapa lo hicieron con un nivel de escolaridad mayor en comparación con los primeros de la década de 1960 y con los de Santa Cruz. Se incorporaron con niveles de educación media superior y con niveles de licenciatura, aunque su ingreso a la empresa

fue en la posición más baja del escalafón, los que entraban en departamentos como construcción o líneas, principalmente varones, lo hacían como peones y en las áreas administrativas era un proceso similar. Ello permite observar que en un contexto de flexibilización laboral y reconversiones laborales, el SME a través de su CCT, fomentaba la rigidez en los puestos de trabajo, es decir el ascenso no se daba por la experiencia o los conocimientos, sino por la antigüedad del trabajador, ello denota un modelo fordista en la organización del trabajo.

Aunado a lo anterior, el aumento de trabajadores en Santo Tomás Apipilhuasco seguía. En tres años que estuvo el líder del pueblo como secretario de obra determinada, la plantilla de trabajadores en el pueblo aumentó cerca de setenta por ciento, también aumentó la red del líder, lo que se materializó en ayudas, votos y lealtad, a cambio del recurso altamente valorado que se manejaba entre los habitantes, la entrada a la empresa. El agradecimiento hacia el líder y a su grupo político se observaba en una fiesta que organizaba la comunidad en época de campaña política para elegir secretario general, al mismo tiempo se observaba una intensidad en los intercambios o favores, porque ello permitía que siguiera creciendo la matrícula de electricistas en el pueblo. En esta fiesta se mostraba la reciprocidad de origen campesino lo que mostraba a los seguidores del líder del pueblo y el apoyo brindado. La fiesta, al igual que en Santa Cruz Tezontepec, era un espacio de apoyo, visto en votos al grupo político del líder del pueblo, ello denotaba el agradecimiento con el líder, y sobre todo la posibilidad de poder aumentar la entrada de habitantes de Santo Tomás Apipilhuasco a LyF.

Al cierre de la empresa en 2009 el líder del pueblo de Santo Tomás, seguía siendo secretario de obra determinada, decidió no liquidarse lo que influyó entre los trabajadores para que hicieran lo mismo. Esta decisión estaba relacionada con la lealtad y la postura tomada por el secretario general del Sindicato, quien hasta la fecha ha propuesto la creación de una empresa donde se inserten aquellos quienes no se han liquidado; los pobladores de Santo Tomás siguen en la espera de ello. A diferencia, la mayoría de los trabajadores originarios de Santa Cruz decidieron liquidarse, postura que tuvo relación con la del líder, que aunque ya está jubilado, apoyó la propuesta de liquidación. Así para el caso que he analizado, el clientelismo no sólo emite votos, apoyo, sino también los lazos fuertes que ya estaban en la comunidad se encargan de dar durabilidad y extender en el tiempo el apoyo. Es el caso de los tres líderes, que en su momento, cuando ya no tenían un puesto sindical o el recurso ya no fluía en abundancia, los clientes siguieron fieles a ellos, en una relación costo-beneficio se hubiera diluido al no contar más con trabajo que ofrecer y recibir, pero en este caso, las relaciones que ya se tenían en las comunidades de origen de los líderes, la lealtad se mantiene en un gesto de reciprocidad a largo plazo que denota la fortaleza de las relaciones horizontales.

En ambas comunidades el flujo de la lealtad hacia el líder determina la cohesión o la solidaridad social dentro del grupo. Esta solidaridad alternadamente determina la eficacia política del grupo, que permite al líder seguir ofreciendo recursos de la estructura sindical. Para entender esta estructura en las comunidades es importante resaltar que han incorporado el parentesco tradicional y los lazos sociales del intercambio en la estructura del sindicato. Dado lo anterior, según Adler Lomnitz (1982) dice que en este tipo de relaciones verticales y de relaciones patrón-cliente se conforma un cuasi-grupo dentro de la estructura. Los trabajadores de los distintos pueblos formaron un cuasi-grupo que mientras aumentaba de tamaño generaba más recursos, tanto de trabajo como de lealtad. Este modo de articular lo formal y lo informal fue exitoso en ambas comunidades porque sirvió para abrir un canal de oportunidad para ingresar a un trabajo asalariado que daba estabilidad y se valoraba como un recurso patrimonial.

Finalmente, la participación de campesinos en una empresa moderna, puede ser entendida a partir de la construcción de redes en las comunidades con lazos de amistad, parentesco y vecindad. Este tipo de análisis permitió observar que la población campesina se involucra en una organización sindical moderna con elementos y patrones culturales propios, de relaciones de reciprocidad que derivan en relaciones patrón-cliente. Dicho de otra manera, las solidaridades horizontales entre parientes y amigos fomentan las relaciones verticales de aquellos quienes tienen la oportunidad de estar en una posición dentro de una organización sindical en la que pudieron controlar el recurso trabajo asalariado que se convirtió en patrimonial para las comunidades.

Por otro lado, esta tesis da cuenta de cómo la organización de un sindicato moderno, no sólo opera a partir de sus elementos formales como el CCT, los estatutos y las prácticas que se derivan de ello, sino también está conformado por las cargas culturales de los trabajadores, en este caso los de origen rural. Ello se observa cuando los líderes recurren al clientelismo para crear una relación constante que se mantiene en el tiempo y da beneficios para ambos lados. De este modo, no sólo basta los recursos formales del sindicato, sino también los recursos informales de los que echan mano los líderes como las relaciones horizontales, verticales, en mayor medida las primeras, la figura del “gran-hombre”, el clientelismo entre sus paisanos y los que no lo son, es decir la organización del SME es de un sindicato moderno con una gran injerencia de patrones culturales de origen campesino, lo que lo convierte en una organización híbrida, heterogénea en sus prácticas sindicales, una mezcla de moderno y tradicional.

Así, los métodos antropológicos me permitieron observar este tipo de prácticas y comportamientos que subyacen en una organización sindical moderna en México. Con el trabajo de esta tesis aporté al estudio de redes para comprender la organización en un sindicato moderno y la importancia que

Entre el sindicato y la comunidad: La relación entre líderes y base trabajadora en las comunidades de Santa Cruz Tezontepec y Santo Tomás Apipilhuasco, Estado de México.

tiene éste en las comunidades de origen campesino, a partir de actores que funciona como *brokers*. Líderes que se forman fuera de la comunidad y regresan con un recurso altamente valorado para resolver el problema del empleo en las comunidades.

Bibliografía

Adler Lomnitz, Larissa y Jorge Gil Mendieta, 2002, “Redes sociales y partidos políticos en Chile” en *Redes. Revista Hispana para el análisis de Redes Sociales*, septiembre-noviembre, año/vol.3, Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España. Consultado en: <http://revista-redes.rediris.es>

Adler Lomnitz, Larissa, 1978, “Mecanismos de articulación entre el sector informal y el sector formal urbano” en *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 40, No. 1, Enero-Abril, pp. 131-153, Universidad Nacional Autónoma de México, disponible en <http://www.jstor.org/stable/3539837>

Adler Lomnitz, Larissa, 1982, “Horizontal and Vertical Relations and the Social Structure of Urban Mexico” en *Latin American Research Review*, Vol. 17, No. 2, The Latin American Studies Association, pp. 51-74, consultado en <http://www.jstor.org/stable/2503145> .

Adler Lomnitz, Larissa 1994, *Redes sociales, cultura y poder: ensayos de Antropología Latinoamericana*, FLACSO México, Miguel Ángel Porrúa, México.

Auyero, Javier, 2002, “Clientelismo político en Argentina: doble vida y negación colectiva” en *Perfiles Latinoamericanos*, junio, número 020, Facultad Latinoamericana de ciencias Sociales, D. F. México. pp. 33-52.

Basurto, Jorge, *El nacionalismo revolucionario y la unificación de los electricistas, cuadernos de investigación social*, no. 19, UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales, México, 1989

Belmont Cortés, Edgar Israel, 2003, “El Sindicato Mexicano de Electricistas frente a la iniciativa de privatización del sector eléctrico” en *El Cotidiano* [en línea], 19, marzo-abril. Disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?;Cve=32511801>> ISSN 0186-1840

Besunsán Graciela y Carlos García, 1990, “Las relaciones laborales en la Compañía de Luz y Fuerza del Centro”. En *Cambio en las relaciones laborales: Cuatro experiencias en transición*, Besunsán, Graciela y Carlos García, Fundación Friedrich Ebert, México.

Besunsán, Graciela, 2005, “El Sindicato Mexicano de Electricistas y la reestructuración laboral de Luz y Fuerza del Centro”. En *Revista Mexicana de Sociología*, Año 67, número 3, julio-septiembre.

Campos Aragón, Leticia, 2005, *La electricidad en la ciudad de México y área conurbada*, editorial Siglo XXI editores, México.

De la Garza, Enrique (et. al.) 1994, *Historia de la Industria Eléctrica en México*, tomo I y II, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

De la Jara, Hevia, 2010, “Uso político de programas sociales y nuevos intermediarios institucionales: el programa Progres-Oportunidades en el sur de Veracruz, en *Desacatos*, no. 34, septiembre-diciembre, CIESAS, pp. 119-132.

Díaz-Bautista, Alejandro, 2005, *Experiencias Internacionales en la Desregulación eléctrica y el Sector Eléctrico en México*, El Colegio de la Frontera Norte, Plaza y Valdés, editores, Tijuana, Baja California, México.

García, Eufracio 1999, *Monografía municipal de Ocuilan*, Gobierno del Estado de México, Instituto Mexiquense de Cultura, AMECROM.

Gómez Tagle, Silvia y Marcelo Miquet, “Integración o Democracia sindical: el caso de los electricistas” en *Tres estudios sobre el movimiento obrero en México*, El Colegio de México, 1976.

González Gómez, Carmen Imelda y Manuel Basaldúa Hernández, 2007, “La formación de redes sociales en el estudio de actores y familias. Perspectivas de estudio en historia y antropología” en *Redes, Revista para el análisis de redes sociales*, vol. 12, no. 8, junio. Consultado en: <http://revista-redes.rediris.es>

Granovetter, Mark, 1983, “The strength of weak ties: a network theory revisited”, *Sociological Theory*, Volume 1, State university of New York, 201-233

Gutiérrez, Antonio, 2006, Recuentos y recuerdos de la Revolución en Malinalco y Ocuilan, 1910-1914 en *Malinalco y sus contornos a través de los tiempos*. El Colegio Mexiquense, Universidad Autónoma del Estado de México.

Léonard, Eric, 2001, “Un paisaje de las relaciones de poder. Dinámica y diferencias de las instancias agrarias en la sierra de los Tuxtlas” en *Relaciones*, Invierno, vol. 22. No. 85, el Colegio de Michoacán, Zamora México. pp. 17-56.

Lin, Nan, 1999, "Building a Network Theory of Social Capital", Department of Sociology, Duke University

López Millán Minerva, 2008, *Sin ayuda no hay fiesta: relaciones de reciprocidad en Santa Catarina del Monte*, Tesis doctoral, Universidad Iberoamericana, D. F., México.

Louise Paré, 1972, “Diseño teórico para el estudio del caciquismo actual en México” en *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 34, No. 2 (Apr. - Jun., 1972), pp. 335-354, publicado por Universidad Nacional Autónoma de México. Disponible en <http://www.jstor.org/stable/3539510>. Accesado el 19/09/2011 14:24

Lozares, Carlos, 1996, “La teoría de redes sociales”, Universitat Autònoma de Barcelona. Department de Sociologia. 08193 Bellaterra, Barcelona, España.

Magazine, Roger y Tomás Martínez Saldaña (comp.), 2010, *Texcoco en el nuevo milenio: cambio y continuidad en una región periurbana del Valle de México*, Universidad Iberoamericana, D. F., México.

Martínez –Assad, Carlos, 1978, “Alternativas de poder regional en México” en *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 40, No. 4, Octubre – Diciembre, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 1411-1428. Disponible en <http://www.jstor.org/stable/3539661>

Melgoza Valdivia, Javier, 2001, “La construcción social de la representatividad, democracia y legitimidad en ámbitos sindicales: el caso del Sindicato Mexicano de Electricistas”. En *Democracia y cambio sindical en México*, coordinado por Enrique de la Garza. México, Plaza y Valdés/Fundación Friedrich Ebert Stiftung/American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations/Universidad Nacional Autónoma de México/Universidad Metropolitana-Xochimilco.

Melgoza Valdivia, Javier, y Rafael Montesinos, 2002, *Representatividad, Democracia y Legitimidad en el Sindicato Mexicano de Electricistas*, UAM, Plaza y Valdés Editores, México

Montes de Oca, Elvia, 2006, *Reforma agraria y reparto de tierras en el municipio de Malinalco, en Malinalco y sus contornos a través de los tiempos*, El Colegio Mexiquense, Universidad Autónoma del Estado de México.

Nettel Díaz, Patricia, 1993, “El principio de reciprocidad desde la perspectiva sustantivista” en *Política y Cultura*, invierno, no. 003, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, D. F. México, pp. 232-337.

Ortega Olivares, Mario, 2006, *Cultura y Productividad: Aztecas en Telmex*, Tesis doctoral, Escuela Nacional de Antropología e Historia, D. F. México

Pérez, Lizaur, Marisol, 1975, *Población y Sociedad. Cuatro comunidades del Acolhuacan*, SEP, INAH, México.

Periódico El Universal

Periódico La Jornada

Quiroz, Trejo, José Othón, 2004, “Sindicalismo, núcleos de agregación obrera y corporativismo en México: inercias, cambios y reacomodos” en *El Cotidiano*, noviembre-diciembre, año/vol. 20, número 128, Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, Distrito Federal, México. pp. 7-17.

Ramírez Autrán, Rodrigo, 2010, *Análisis de las capacidades innovativas en la industria metalmecánica: una reconstrucción de seis trayectorias laborales*, tesis de maestría, Universidad Iberoamericana, México, D. F. [recurso electrónico]

Reygadas, Luis, 2002, “Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo” en *Nueva Antropología*, febrero, vol. XVIII, número 60, Nueva Antropología, A.C., D. F. México. pp. 101-119.

Reyna, José Luis, Zapata, Francisco, et.al., 1976. *Tres estudios sobre el movimiento obrero en México*, El Colegio de México.

Rodríguez, Laura Graciela (s/a) “De patronas y clientas: Etnografía de una organización de mujeres” disponible en <http://www.bloquealianza.com.ar/informacion.htm#clientas>.

Sahlins, Marshall D., 1963, “Poor man, rich man, big-man, chief: political types in Melanesia and Polynesia” en *Comparative Studies in Society and History*, Vol. 5, No. 3 Abril, pp. 285-303, Cambridge University Press. Disponible en <http://www.jstor.org/stable/177650> Acceso el 13/06/2011 16:04

Sánchez, Sergio, 2001, “Sindicalismo y Ciencias Sociales” en *Nueva Antropología*, Volumen XVIII, número 59, abril, México.

Sánchez, Víctor, 2000 “Contexto y Antecedentes de Rojo y Negro. Órgano del Sindicato Mexicano de Electricistas y Periódico Socialista Independiente, 1915/1916” en *Rojo y Negro, Periódico Socialista Independiente 1915-1916. El surgimiento del Sindicato Mexicano de Electricistas*, cuaderno de formación sindical 1, México D. F., Sindicato Mexicano de Electricistas.

Sariego, Juan Luis, 1987, "La reconversión industrial en la minería cananense" en *Revista Nueva Antropología*, noviembre, año/vol IX, no. 032, Universidad Nacional Autónoma de México, D. F., México, pp. 9-24.

Sin Autor, "Organización de mujeres" disponible en <http://www.bloquealianza.com.ar/informacion.htm#clientes> Accedido el 18/07/2011

SME, *El domicilio social del SME, 1908-2008. Breve recuento de las moradas sindicales. Relatos documentos y fotografías.* SME, México, 2008.

Szasz, Ivonne, 1993, *Migración Temporal en Malinalco. La agricultura de subsistencia en tiempos de crisis.* El Colegio de México y El Colegio Mexiquense, México.

Thomas, Steve, 2003, "La privatización y el modelo británico" en Campos (coord.), *El modelo británico en la industria eléctrica mexicana*, editorial Siglo XXI editores, México.

Tosoni, Ma. Magdalena, 2007, "Notas sobre el cliente político en la ciudad de México" en *Perfiles Latinoamericanos*, enero-junio, no.029, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, D. F. México. pp. 47-69.

Vázquez Cardoso, Socorro, 2005, "De lo individual a lo colectivo en la investigación social" en *Universitas Humanística*, enero, año/vol. XXXI, no. 059, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá Colombia, pp. 53-63.

Velasco, Honorio y Angel Díaz de Rada, 1999, *La lógica de la investigación etnográfica*, editorial Trotta, Madrid

Wolf, Eric, 1956, Aspects of Group Relations in a Complex Society: Mexico, en *American Anthropologist*, New Series, Vol. 58, No. 6 (Dec., 1956), pp. 1065-1078. Published by: Blackwell Publishing on behalf of the American Anthropological Association Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/666294> .Accessed: 07/10/2011 12:42

www.ciesas.edu.mx/desacatos/01%20Indexado/Esquinas_1.pdf)Besunsán

ANEXOS

Guión de trayectorias laborales

	VARIABLES
Primera etapa	Datos generales Edad Escolaridad Trabajos antes de entrar a LyF
Segunda etapa	Año de inserción para entrar al sindicato
	Año de inserción a la empresa
Tercera etapa	Vínculo de ayuda para entrar a la laborar
	Primer departamento en el que se incursionó
	Capacitación formal
	Capacitación informal (aquella que se recibe por otras vías que no son la empresa)
	Primer puesto (definición de labores)
	Ayuda para cambiar de puesto o depto. (estrategias, laborales o sindicales) que utilizó para tener movilidad de puestos)
	Capacitación
	Segundo puesto (definición de labores)
	Ayuda para cambiar de puesto o depto.
	Capacitación
	Tercer puesto (definición de labores)...
	La importancia del trabajo en LyF para los trabajadores, qué trabajo tenían,
	Necesitaba tener conocimientos o sólo una “palanca” para cambiarse de puesto

Dimensión que indagar en las trayectorias laborales:

Indagar cómo se van conformando las relaciones patrón-cliente

- 1 Sus relaciones familiares o de relación con algún conocido para ingresar a la empresa
- 2 Su trayectoria laboral en la empresa y sus estrategias para cambiar de puesto si tienen relación con una red
- 3 Contextos en los que se insertan, es decir en qué año, para vincularlo con aspectos de historia de la empresa y del sindicato

Cuadro comparativo de líderes sindicales

Variable/líder	1° líder	2° líder	3° líder
Lugar de origen	Santa cruz	Santa cruz	Santo Tomás
Escolaridad	Estudios inconclusos de profesor normalista	secundaria	Estudios inconclusos de preparatoria
Años de edad al momento de ingreso a la empresa	24 años	18 años	21 años
Año de ingreso a la empresa	1946	1976	1985
Tipo de empresa	Privada	pública	Pública
Depto. De ingreso	Construcción	Estructuras-fábricas	Obras civiles de distribución
Nivel de escolaridad requerido en el depto.	básica	básica	Básica
Cargos ocupados laboralmente	Peón, ascendía según el escalafón	Peón, ascendía según el escalafón	Peón, ascendía según el escalafón
Tipo de actividades realizadas	Básicamente de fuerza física	Básicamente de fuerza física	Básicamente de fuerza física
Año del primer puesto sindical	1951	1981	1989.
Primer puesto sindical	Representante suplente	Representante suplente	Representante suplente
Puestos sindicales departamentales	Representante suplente Representante propietario (en general, en los dos puestos estuvo nueve años)	Representante suplente Representante propietario (en general, en los dos puestos estuvo cinco años)	Representante suplente. (Duró cuatro años) Representante propietario (duró ocho años)
Año del primer puesto a nivel comité central	1971	1986	2000
Puestos en el comité central	-Secretario de divisiones -Secretario de obra determinada (en total estuvo cuatro años)	-Secretario de escalafones (dos años) -Secretario de seguridad e higiene (cuatro años) -Secretario de obra determinada (un año) -secretario de economía y estadística (seis años) -Secretario general (seis años)	-Juez de la Comisión de Justicia (seis años) -Secretario de obra determinada (tres años)
Años en total en la vida sindical	Primero estuvo nueve años, interrumpió la vida sindical por once años al momento de adquirir un puesto de responsabilidad en la empresa y luego volvió a estar en el sindicato por otros cuatro años.	24 años sin interrupción	19 años sin interrupción

Fuente: elaboración propia, 2011