

UN PROCESO DE PROLETARIZACIÓN Y LA CONSTRUCCIÓN DE REDES QUE VINCULAN LAS ZONAS RURALES CON EL TRABAJO EN EMPRESAS MODERNAS

Yadira Contreras Juárez¹

RESUMEN

El siguiente trabajo muestra cómo se incorporan los habitantes de dos comunidades campesinas a un trabajo asalariado en una empresa eléctrica moderna. La autora hace un recorrido histórico de las comunidades de Santa Cruz Tezontepec y Santo Tomás Apipilhuasco, ambas en el estado de México, para observar la inserción laboral de campesinos en una empresa moderna, la desaparecida Luz y Fuerza. El texto da cuenta de un proceso de proletarización, en la región sureste del estado de México a principios del siglo XX, que resulta de la llegada de una de las empresas eléctricas modernas en el país para ese tiempo. La segunda comunidad, en el oriente del estado de México, muestra cómo la inserción de campesinos a un trabajo de esta naturaleza, se dio a partir de un proceso migratorio campo-ciudad, a mediados del siglo pasado. Ambos procesos exponen la relación que existe entre, por un lado un contexto campesino con prácticas y tradiciones propias del entorno y, por el otro lado, un contexto con una organización considerada moderna.

Palabras clave: campesinos, proletariado, migración, red.

SUMMARY

The following work shows how the inhabitants of two communities get up themselves peasants to modern a wage-earning work in one empres electrical. The author makes a route historical of the communities of Santa Cruz Tezontepec and Santo Tomás Apipilhuasco, both in the state of Mexico, to observe the labor insertion of peasants in a modern company, the missing Luz y Fuerza. The text gives account of a process towards a remunerated work , in the Southeastern region of the state of Mexico at the beginning of the century XX, which is from the arrival of one of the modern electrical companies in the country for that time. The second community, in the east of the state of Mexico, shows how the insertion of farmers a work of this nature, occurred from a migratory process field-city, in the middle of the last century. Both processes expose the relation that exists between, on the one hand a context peasants with practices and own

¹ Doctora en Antropología Social por la Universidad Iberoamericana, Campus ciudad de México. Maestra en Ciencias Sociales, adscrita a la Facultad de Planeación Urbana y Regional, Universidad Autónoma del Estado de México, teléfono móvil 72 23 90 00 58, e-mail yacoju75@yahoo.com.mx

traditions of the surroundings and, by the other side, a context with a considered organization modern.

Keywords: Peasants, proletariat, migration, network.

Resumo

Este documento mostra como incorporando os habitantes das duas comunidades rurais para um trabalho empreender uma empresa elétrica moderna. O autor faz um tour histórico das Comunidades de Tezontepec Santa Cruz e Santo Tomás Apipilhuasco, ambas no estado do México, para observar a inserção laboral de camponeses em uma empresa moderna, com a extinta Luz y Fuerza. O texto descreve um processo de proletarianization, na região sudeste do Estado do México no início do século XX, resultante da chegada de uma das empresas elétricas modernas no país naquele momento. A segunda Comunidade, no leste do Estado do México, mostra como a inclusão de camponeses para um trabalho desta natureza ocorreu de um campo de processo de migração-ciudad, em meados do século passado. Ambos os processos expõem a relação que existe entre, por um lado um camponês de contexto com as práticas e tradições do meio ambiente e, por outro lado, um contexto com uma organização considerada moderna.

Palavras-chave: camponeses, proletariado, migração, rede.

1. INTRODUCCIÓN

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.

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 conformado 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 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.

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 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. Este trabajo atiende a dos cuestionamientos: ¿Cuáles son los vínculos iniciales de los trabajadores de origen rural, en el Sindicato Mexicano de Electricistas (SME) y en la empresa eléctrica Luz y Fuerza (LyF)? Y ¿Cómo se llegan a incorporar a una empresa moderna de la industria eléctrica?

Esos cuestionamientos llevan a presentar la perspectiva de las redes sociales en relación con el fenómeno de estudio, por ello se retoman aspectos y elementos propios de esta teoría.

El trabajo está dividido en cuatro apartados. Un aparte introductorio. El segundo apartado esboza brevemente la teoría de las redes sociales, atendiendo el concepto y los elementos que la sustentan, así como el tipo de relaciones sociales que suelen presentarse. El tercer apartado es la descripción de la inserción de campesinos de la comunidad de Santa Cruz Tezontepec y Santo Tomás Apipilhuasco, estado de México a una empresa moderna y las maneras a las que recurrieron para participar en LyF y en el SME. El cuarto apartado es de conclusiones.

2. LA TEORÍA DE REDES

Lozares, (1996), dice que 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.

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. Explica cuatro aspectos para que un individuo se incorpore a una estructura de esta naturaleza: 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 y Mendieta (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 y Mendieta (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.

En las comunidades de estudio, se observaron, básicamente los intercambios recíprocos y los intercambios de tipo redistributivo.

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, y Mendieta, 2002: 3).

Lo relevante en este trabajo son las relaciones horizontales y las 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 entres 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).

3. LAS COMUNIDADES Y LAS REDES SOCIALES: UN PROCESO DE PROLETARIZACIÓN Y UN PROCESO MIGRATORIO

El siguiente apartado muestra cómo la creación de redes sociales conllevó a un proceso de proletarización de la zona sureste del Estado de México, en tanto en la zona oriente, específicamente en la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco, el cambio de campesino a proletario fue por las redes sociales fueron producto de un proceso de migración.

a) 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 (Contrato colectivo de Trabajo), 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 consanguinidad 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.

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 adquiera 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).

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 a 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 LyF, *“hay que tener agradecimiento... porque ahora comemos con manteca”*, comentó un oriundo del lugar.

b) 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 permitió 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.

La segunda red se dio a fines de la década de 1960, cuando ingresa un miembro de la segunda familia de electricistas en el pueblo, quien no se integra a la LyF a través de vínculos con la primera familia de trabajadores, sino a través de un jubilado que no era originario de Santo Tomás. Este campesino, quien migró a la ciudad de México para crear sus propias redes, 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 Tomas, la transición de ser campesino a ser trabajador asalariado era una práctica recurrente antes de la entrada del primer trabajador a LyF. Otro elemento que se destaca entre ambas comunidades, es 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, el recorrido histórico da 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.

4. CONCLUSIONES

¿Qué podemos concluir, acerca de las formas de inserción de campesinos al trabajo asalariado en una empresa como LyF y de su participación en el Sindicato Mexicano de Electricistas?, ¿Cómo se llegan a incorporar a una empresa moderna de la industria eléctrica?

El trabajo expuesto da cuenta de cuatro aspectos fundamentales acerca de los vínculos que se dieron entre campesinos y una empresa y sindicato moderno.

- 1) Hay un proceso de proletarización en la región de Santa Cruz Tezontepec a través de la llegada de la empresa eléctrica a la zona. Este acontecimiento inició la incorporación de habitantes de la comunidad, si bien no eran mano de obra calificada ni especializada, sino mano de obra para trabajo “duro”, fueron la primera articulación que se dio para un proceso de transformación en la vida rural.
- 2) En la comunidad de Santo Tomás Apipilhuasco el proceso de migración campo-ciudad alentó el trabajo remunerado fuera del pueblo. Este fenómeno, que se practicaba desde

finales del siglo XIX, conectó dos contextos, que pareciera que funcionaban paralelamente, pero en realidad se complementaban, las redes sociales que se crearon confirman lo anterior.

- 3) Otro aspecto que surge del cuestionamiento inicial es que las relaciones sociales, sobre todo la construcción de redes fomentaron la inserción de campesinos en una empresa moderna, de la cual se deriva su participación en una organización sindical moderna. Los campesinos de ambas comunidades formaron relaciones sociales para incorporarse a un mercado laboral que, dada la naturaleza de éste, podría estar fuera de su alcance. Las redes sociales facilitaron el flujo de información, es decir conocieron la manera de insertarse a partir de crear lazos sociales con líderes sindicales, sobre todo observaron los beneficios que se extendían para sus familiares y para las propias comunidades.
- 4) El último aspecto que se presenta es la de los campesinos que lograron ser líderes sindicales y funcionaron como “brokers” en sus comunidades de origen. Aspecto fundamental para aquellos pobladores que no tenían algún vínculo con la empresa. Los “brokers” fueron transmisores de recursos materiales para sus pueblos.

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.

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, 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.

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>

Lozares, Carlos, 1996, “La teoría de redes sociales”, Universitat Autònoma de Barcelona. Departament de Sociologia. 08193 Bellaterra, Barcelona, España.

Nan Lin, 1999, "Building a Network Theory of Social Capital", Department of Sociology, Duke University

Pérez, Lizaur, Marisol, 1975, *Población y Sociedad. Cuatro comunidades del Acolhuacan*, SEP, INAH, México.

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.