

Sindicato, empresa y familia: los espacios de la reproducción de la fuerza de trabajo petrolera

Ella Fanny Quintal

ANTROPOLOGIA Y REPRODUCCION SOCIAL

Hablar de la reproducción social, significa referirse a uno de los temas que bajo otras denominaciones ha sido desde su consolidación como ciencia, uno de los fundamentales de la antropología.

No hay quien ponga en duda, el que uno de los conceptos claves y además propio de la antropología sociocultural, es el de cultura (*cfr.* Rossi y O' Higgins, 1981:40). Desde su definición por Tylor (1871), el concepto, que ha sido equiparado a "modo o estilo de vida" (*ibid* : 13) se difundió, fue criticado, eliminado y posteriormente retomado en el campo de las ciencias sociales, a partir de la influencia de sociólogos y antropólogos ita-

lianos y franceses (Lombardi Satriani, 1975; Ciresse, 1979; Bourdieu, 1972).

En antropología términos como los de enculturación y socialización, aluden a procesos de reproducción social cuando menos desde un punto de vista: el del aprendizaje cultural, el de la transmisión de conocimientos y valores de una generación a la siguiente (*cfr.* Aguirre, 1882: 102 y Devos, 1981 : 18 - 19).

Así, para Beals y Hoiyer, la Enculturación es "... el proceso de aprendizaje, formal e informal, mediante el que el niño viene a participar en la cultura de la sociedad a la que pertenece. Por otra parte, socialización es el proceso de aprendizaje que se refiere principalmente a la *adaptación* (subrayado mío) del niño de acuerdo con normas socialmente aceptables

para los individuos que se encuentra en el grupo a que pertenece" (1968 : 727).

Tradicionalmente la antropología ha considerado como fuentes primarias de enculturación y socialización, entre otras, a la familia "... a los amigos, asociados, y compañeros de la misma edad cuya influencia sobre el individuo es muy considerable a lo largo de la mayor parte de su vida y los medios colectivos de comunicación, esto es, los periódicos, las revistas, los libros, la radio, la televisión y el cine, influencias que desempeñan un gran papel en la formación y conformación de las actitudes, opiniones y sistemas de valores" (*ibid.* : 669).

Además, los antropólogos de la escuela norteamericana (Linton); ya se habían percatado de que en una sociedad, no todos los individuos y grupos, "participan" y viven la cultura en la misma forma; los conceptos universales Especialidades y Alternativas Culturales, apuntan en el sentido de una disparidad cultural (Aguirre, 1982 : 74 - 75).

En esta misma problemática, se inscribe el concepto de "subcultura", correspondiente en las sociedades modernas y complejas a "... los procesos de diferenciación social de los grupos..." particulares que las componen (*ibid.* : 76).

Sin embargo, quizá por la circunscripción clásica de la antropología a las sociedades poco complejas, no pudo inicialmente identificar el carácter de clase y de imposición que revis-

ten los procesos de aprendizaje cultural (enculturación, socialización, reproducción) y el papel que juegan en el mantenimiento de una situación de desnivel y desigualdad social.

En este sentido y a propósito de las diferentes formas concretas de participación grupal en la cultura de una sociedad, Albert M. Cirese, plantea la existencia de desniveles culturales internos en lo que él llama sociedades superiores (1979 : 75 - 76).

Para Bourdieu, toda acción pedagógica es la imposición de una arbitrariedad cultural (1981 : 45) y en este sentido, el aprendizaje de una cultura, los procesos de enculturación y socialización en sociedades de clase, lo son también de violencia e imposición.

Althusser destacó el papel de los aparatos represivos e ideológicos de Estado, en el proceso de reproducción de una formación social. Al enunciar entre los segundos —aparatos ideológicos de estado (AIE)— a instituciones tales como la familia, la escuela y los medios de comunicación masiva, refiere a las ya citadas fuentes primarias y principales de enculturación y socialización (Althusser, 1968 : 97 - 120).

Y así como por la socialización, el individuo se adapta a la vida y a la cultura de su sociedad, por la acción de los AIE, todo grupo social queda "... provisto de la ideología que conviene al papel que debe cumplir en la sociedad de clases..." (*ibid.* : 118).

Queda pues esbozada así sucintamente, el parentesco entre los estudios

de socialización y los de reproducción social.

En este trabajo se quiere mostrar cuáles son algunas de las características del proceso de socialización, de reproducción social, de la fuerza de trabajo petrolera, tal como fue observado entre los trabajadores de planta de Poza Rica, Ver. Los materiales que aquí se presentan son parte de una investigación que para elaborar mi tesis de maestría realicé durante los años 1980-82 y pretende ser una modesta aportación al campo de los estudios obreros desde una perspectiva concreta: la de la antropología social.

LA REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO

La reproducción de una formación social dada, implica de manera fundamental el proceso de reproducción de la mercancía fuerza de trabajo, de aquella que tiene como valor de uso producir valor, del único elemento capaz de valorizar el valor (Preteceille, 1977 : 36).

Para Marx, el valor de la mercancía fuerza de trabajo está formado por dos componentes: "... uno de los cuales es puramente físico, mientras que el otro tiene carácter histórico social. Su límite mínimo está determinado por el elemento físico, es decir, que para poder perpetuar su existencia física, la clase obrera tiene que obtener artículos de primera necesidad

absolutamente indispensables para vivir y multiplicarse (1979 a : 56).

El segundo componente del valor de la fuerza de trabajo es el que se refiere al "nivel de vida tradicional" en cada país. "No se trata solamente de la vida física, sino de la satisfacción de ciertas necesidades que brotan de las condiciones sociales en que viven y se educan los hombres" (*ibid.*). Esto es, el valor de la fuerza de trabajo incluye además del elemento netamente físico-biológico, un componente de carácter cultural, esto es, histórico social.

Sin embargo, la fijación del valor de la fuerza de trabajo, es un proceso y depende de diferentes factores entre los cuáles la relación ejército obrero en activo, ejército industrial de reserva y las características de la lucha incesante entre capital y trabajo son los más importantes (Singer, 1980 : 170 y Marx 1979 a : 57).

Por lo tanto no siempre, durante el desarrollo histórico del capitalismo, ha conquistado la fuerza de trabajo, el reconocimiento por parte del capital de estos dos componentes de su reproducción social.

Para que la reproducción de la fuerza de trabajo pueda darse es necesario:

- a) mantener al trabajador en cuanto tal, o sea, renovar de manera diurna sus fuerzas, es decir, atender aspectos como la alimentación, ropa, vivienda, higiene, salud, recreación y

b) reponer al trabajador cuando se jubila, se invalida o fallece. Es necesario criar hijos y prepararlos para que puedan ingresar a la edad pertinente al mercado de trabajo (Singer, 1980:139; *cfr.* Mellassoux, 1977 : 143).

Todo esto implica obligadamente, tomar en cuenta las labores de la esposa del trabajador en el hogar, quien tiene y cuida a los hijos y prepara y organiza el espacio del hogar-vivienda, soporte material, de la reproducción de la familia obrera.

Durante la primera etapa del desarrollo del capitalismo, al disponer el sistema de contingentes abultados y crecientes de fuerza de trabajo cotidianamente llegando del campo a la ciudad [Ejército industrial de reserva (EIR)], y ante el desarrollo de las fuerzas productivas, se dieron dos situaciones que permitieron lo que algunos autores han llamado "etapa orgiástica" del capital. Por un lado se incorporó masivamente a la esposa y al hijo del trabajador al proceso productivo y por otro la presión del EIR posibilitó una destrucción intensa de la fuerza de trabajo de la familia obrera (recuérdese las narraciones de Engels en su libro, la Situación de la Clase Obrera en Inglaterra). De esta forma, no se daba ni era necesaria para el capital, la posibilidad del hogar-vivienda obrero, espacio en el cual se realizara parte importante de la reproducción del trabajador (Singer, 1980 : 142 - 145 y Dierckxsens, 1979 : 179).

Fue así como el capital pudo darse el lujo de comprimir al máximo el primer componente del valor de la fuerza de trabajo, esto es, el puramente físico y de escamotear al trabajador el segundo, es decir, el histórico social (cultural).

Además, al incorporar a todos los miembros de la familia obrera al proceso productivo, limitaba seriamente la posibilidad de la reproducción de la clase obrera de manera endógena disponiendo en cambio para reponer a los trabajadores, de la reserva de fuerza de trabajo proveniente del *hinterland* agrario.

Sin embargo, al cesar este aprovisionamiento continuo de un EIR exagerado y al quedar el capital a merced de la reproducción al interior de la misma clase obrera, se dió la brecha para que el movimiento obrero fuera escuchado por el Estado del capital y de ahí la posibilidad de un juego más favorable al trabajador en su lucha contra el capital (Dierckxsens, 1979 : 179).

Así, a mediados del siglo pasado se posibilita el surgimiento de mejores condiciones para la reproducción de la fuerza de trabajo: surgen los hospitales, se aprueban leyes para limitar la jornada de trabajo, para restringir el trabajo femenino e infantil y para preparar y calificar a las nuevas generaciones de trabajadores (Dierckxsens 1979 : 182 - 187 y Singer, 1980 : 147).

Por todo lo anterior puede concluirse que las condiciones de repro-

ducción de la fuerza de trabajo son histórico-concretas y dependen:

- a) de la expansión y contracción del ejército industrial de reserva (EIR) y
- b) de la lucha entre capital y trabajo y el poder de presión del obrero para que, los dos componentes del valor de la fuerza de trabajo le sean reconocidos por el capital y su estado de clase (Singer, 1980 : 170 y Marx, 1979 a : 57).

LA FUERZA DE TRABAJO PETROLERA

La industria petrolera es ya antigua en nuestro país. Fue a fines del siglo pasado cuando se inició la explotación de los hidrocarburos del estado de Veracruz y a principios del presente siglo, las empresas extranjeras extrajeron copiosamente el petróleo de varios yacimientos mexicanos de gran riqueza (*cf.* López Portillo, 1975).

La extracción y refinación del crudo, implica una serie de tareas de desarrollo y mantenimiento, las cuales no se realizan sin la presencia de una fuerza de trabajo con cierta calificación.

Cuando las compañías inglesas y norteamericanas se beneficiaban del petróleo contenido en el subsuelo mexicano, el problema de la fuerza de trabajo calificada, fue resuelto vía la importación de obreros, técnicos y profesionistas de otros países. En general, los mexicanos se integraron al

mercado de trabajo petrolero a través de la realización de las tareas más pesadas y menos calificadas y si bien hubo obreros mexicanos con el rango de especialistas (maestros de oficios y artesanos) llegados a las zonas petroleras provenientes de otras regiones del país, es ya muy conocido el hecho de que había ciertas tareas, usualmente las más calificadas, vedadas a los obreros mexicanos. En correlación a este acceso diferencial a la calificación ocupacional, se observaba una escala salarial totalmente discriminatoria hacia el trabajador nativo.

A raíz de la expatriación petrolera y con el retiro masivo del personal calificado extranjero, los obreros mexicanos quienes antes no solían ejecutar las tareas de alta calificación, pero que sí habían trabajado codo a codo con el personal extranjero en los espacios de producción y mantenimiento, tomaron en sus manos el sostenimiento de la industria petrolera con todo lo que en materia de procesos de trabajo implicaba.

A partir de entonces, la clase obrera petrolera mexicana, pudo y tuvo que acceder a las más diversas tareas que conlleva la explotación y transformación de los recursos petroleros.

En este sentido pueden hacerse tres afirmaciones de partida respecto a las características de la fuerza de trabajo petrolera.

- a) El sector obrero petrolero es en general un contingente que conserva cierto nivel de calificación

ocupacional. Así, datos recogidos en el campo, indican que la relación entre personal calificado y semicalificado — no calificado, para uno de los departamentos que realiza labores de mantenimiento (combustión interna) es el mostrado en el cuadro 1.

Además otra fuente refiere la composición ocupacional de obreros

**CUADRO 1
CALIFICACION OCUPACIONAL**

Personal	Número de casos	%
Calificado (operarios especialistas, de primera, de segunda, de tercera, cabos, jefes y mayordomos)	267	47
Semicalificado-no calificado (ayudantes, engrasadores, bodegueros y obreros generales)	302	53
TOTAL	569	100

FUENTE: Tomado del escalafón del departamento de combustión interna. Concretamente de las Listas Escalafonarias Trimestrales. Poza Rica Ver., con vigencia del 1.º de julio al 30 de septiembre de 1980.

**CUADRO 2
CALIFICACION OCUPACIONAL**

Personal	Número de casos	%
Limpieza, servicios y obreros generales	24,500	49
Obreros especializados y técnicos especializados	25,500	51
TOTAL	50,000	100

FUENTE: Orozco, Lourdes. "Explotación y fuerza de trabajo en México: los trabajadores transitorios". *Cuadernos Políticos*, núm. 16, abril-junio de 1978: 64-74.

petroleros sindicalizados de planta (cuadro 2).

Esto es, *grosso modo*, la mitad de los obreros de planta de PEMEX, realizan tareas de algún nivel de calificación, lo que implica pues un proceso de formación de dicha calificación, misma que se realiza en algún ámbito o espacio. Para este caso, se propone que son la escuela y la empresa (en el proceso de trabajo, en el taller) los espacios de la reproducción calificada de esta fuerza de trabajo petrolera.

- b) La clase obrera petrolera es un sector asalariado "dócil" y controla-

do por el Estado mexicano (*cf.* Pérez, 1982 : 12 - 17). Esto se explica en gran parte por toda una política de concesiones, de elevados salarios y prestaciones que han constituido a los petroleros en la "aristocracia" por definición de la clase obrera mexicana (*cf.* Hobsbawm, 1979 : 269-72), con todo lo que esto implica en términos ideológicos.

De esta forma el capital petrolero dispone de una fuerza de trabajo calificada y capaz desde el punto de vista físico y cultural-intelectual, que además, está "inculturada" "socializada" con actitudes, comportamientos, opiniones y valores adecuados para el buen desempeño de su papel como clase subordinada en el proceso de producción. Lo que aquí se apunta es que son la familia y el sindicato, los espacios de la reproducción de dichas características de la fuerza de trabajo petrolera.

- c) Por todos los rasgos citados en a) y b), el capital petrolero ha procurado cuidar, garantizar y vigilar las condiciones de la reproducción de su fuerza de trabajo, que se da desde hace ya varios años, al interior del propio sector petrolero. Así, según datos recogidos en el campo, de 191 casos de trabajadores de planta entrevistados en el área de Talleres Generales, del Distrito de Poza Rica, el grado de reproducción endógena del sector

era para 1982 el que indica el cuadro 3.

CUADRO 3
RAMA EN LA QUE SE OCUPARON LOS PADRES DE LOS TRABAJADORES DE TALLERES GENERALES

Rama	Número de casos	%
Agricultura, ganadería, caza y pesca	21	11
Industria: Petróleo	116	61
Otras	17	9
Servicios	31	16
No especificado	6	3
TOTAL	191	100

Es por ello que no debe de extrañar el tenor del artículo 64 del Acta Constitutiva y Estatutos Generales del STPRM que en su fracción III dice: "Al jubilarse el trabajador se correrá el escalafón respectivo y el último puesto vacante será otorgado AL HIJO, HIJA, HIJO ADOPTIVO, HERMANO O HERMANA QUE TENGA REGISTRADO O SEÑALE EN EL MOMENTO DE SU JUBILACION..." (1980 : 59).

En el mismo sentido versan los artículos 60 y 65 fracciones XII y I, II, y III respectivamente (*ibid.* 54, 60 y 61) y la cláusula 4 del Contrato Colectivo de Trabajo referido a Ingresos, Vacantes y Movimientos en General (1983 : 44).

En conclusión, se está ante una fuerza de trabajo, pagada, alimentada, preparada, adiestrada y socializada de forma tan específica que el capital posee un gran interés en reproducir y conservar, para integrar cuando así lo requiera, al proceso de explotación.

LOS ESPACIOS DE LA REPRODUCCION DE LA FUERZA DE TRABAJO PETROLERA

a) *La empresa*

Puede decirse en términos generales que el trabajador petrolera aprende su oficio o habilidad en la propia industria. Una muestra de 191 obreros de planta del área de Talleres Generales del Distrito de Poza Rica, recogió 101 casos de personas que declararon no tener ninguna calificación o conocimiento de algún oficio antes de ingresar a PEMEX. Además, 92 casos del total, se incorporaron al mercado de trabajo vía PEMEX. Es decir, se observa una tendencia a ingresar al mercado de trabajo como obrero no calificado, transitorio de PEMEX.

De esta forma, un aspecto de la reproducción de la fuerza de trabajo, el de la calificación, se da al interior de la propia empresa, en el proceso de

trabajo mismo (Preteceille, 1977 : 40 - 41 y 59).

Por lo general, todo trabajador ya sea transitorio o de planta, ingresa a un taller o planta de la empresa con la categoría más baja, esto es, de obrero general o ayudante, puestos que no requieren calificación ocupacional. Ello es posible cuando por jubilación, muerte, vacaciones o cualquier otra vacante, temporal o definitiva, el escalafón se corre o hay posibilidad de ascensos y puestos libres al pie de la jerarquía ocupacional.

Sin embargo, una vez que el trabajador es de planta y tiene oportunidad de escalafonar o cuando siendo transitorio o de base hay posibilidades de ascensos por nómina, empieza a preocuparse por su formación profesional.

Si bien, desde que es obrero general o ayudante de operario, comienza a familiarizarse y aprender el proceso de trabajo propio de su área o taller, pronto ante la alternativa de un ascenso definitivo o nominal, el interés por el aprendizaje despierta en el trabajador.

Un informante declaró que "la gente interesada en ascender, busca la manera de prepararse". Estas formas de prepararse van desde el adiestramiento que se tiene "sobre la marcha", "en la práctica", por el simple hecho de ser ayudante de operario, hasta la búsqueda más consecuente de posibilidades de aprendizaje.

Esto último se da generalmente con la ayuda de los compañeros de

categorías y niveles jerárquicos superiores con las cuales se tiene confianza para pedirles ayuda ante la inminencia de un próximo movimiento en el escalafón o de un ascenso por nómina de carácter temporal.

Muchos trabajadores recuerdan aún a "su maestro", quien les enseñó a conocer la herramienta y les dió confianza y empuje para aprender las tareas del puesto.

Un obrero comentó que cuando trabajaba con el maestro Furiarte, tuvieron que armar el motor de una grúa que se requería para un trabajo en el Distrito Industrial. Furiarte no sabía hacerlo y entre los dos lo lograron con la ayuda de un manual.

Por otro lado, hay quienes han reconocido no haber aprendido nada, cuando se dan casos como el de aquel obrero, ayudante de soldador, cuyo maestro tomaba mucho y casi siempre lo enviaba a comprar el licor que bebía mientras trabajaba.

Algún informante comentó: "... mi trabajo como ayudante de especialista instrumentista era darle al maestro la herramienta, limpiar los aparatos, conocer el metro, conocer cuanto es una libra de presión; ahí se trabaja con puro cálculo. . . No lo sabía pero ahí con la práctica me lo enseñaron los maestros. . .".

Por todo ello es muy común el que un trabajador posea de hecho mayor calificación y capacidad que la reconocida por la empresa en el salario correspondiente a la categoría y nivel base del trabajador y éste ejerza dicho

adiestramiento temporalmente cuando asciendo por nómina. En este sentido, un trabajador dijo que cuando estaba en la base de obrero general se desempeñaba nominalmente como lavador de filtros, lavador de tolvas y reactivos y de bombero clase A. Usualmente estos trabajos los desempeñaba cubriendo vacaciones. Para realizar estos trabajos el obrero tuvo que pasar la "prueba de capacidad". Al principio, el informante se entrenaba con ayuda de sus compañeros quienes le enseñaban las actividades que él quería aprender y últimamente se capacita a través de los cursos que la empresa promueve.

En este sentido viene al caso analizar cuál es la acción de la propia empresa en vista a capacitar a su personal ocupado. Para ello basta con hojear el Contrato Colectivo de Trabajo y específicamente la cláusula 44 relativa al perfeccionamiento de "los conocimientos teóricos y habilidades prácticas, de aquellos trabajadores que ya posean una formación básica" (: 70). Así como el Reglamento para la Capacitación en Petróleos Mexicanos (*ibid* : 387 - 397) que enuncia las 34 especialidades en las que la capacitación es impartida.

En estrecha relación con el problema anterior, pueden ser consideradas las cláusulas 182 a 187 del Contrato Colectivo referidas al aspecto de becas (: 193 - 197).

Pero a la empresa PEMEX, no le interesa solamente el adiestramiento y la capacitación de obrero adulto, también

vigila la formación escolar básica de los futuros obreros petroleros. Las escuelas, Artículo 123, ubicadas en todas las zonas petroleras del país, atienden y proveen a través de la empresa, las condiciones para el aprendizaje elemental de los hijos de los petroleros (*cf.* Contrato Colectivo, cláusulas 175 - 179 : 189 - 191).

Por otra parte, PEMEX también procura diversos elementos necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo: renta de casa, créditos para la construcción de viviendas, bibliotecas, parques e instalaciones deportivas, teatros, auditorios etc.

Especial mención requiere el aspecto salud del trabajador petrolero y sus familiares. Las cláusulas 97 - 134 del Contrato Colectivo reglamentan la prestación de servicios médico-hospitalarios a la familia obrera petrolera a través de sus clínicas y hospitales locales, regionales y nacionales (: 117 - 156).

Como puede observarse son variadas las formas que la empresa utiliza para incidir en el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo que por sus características ocupacionales e ideológicas específicas, representan para el capital petrolero, elemento clave e irremplazable en el proceso de extracción y transformación del aceite y del gas.

b) *La familia*

Una parte muy importante del proceso de formación de la fuerza de traba-

jo se realiza en el hogar que es la unidad social elemental de la reproducción. El hogar, es el soporte de las prácticas de consumo. El hogar-familia, compuesta de padres e hijos, es actualmente la forma típica de la reproducción de la fuerza de trabajo. Es en el hogar donde se desarrolla el consumo, donde se da la "producción consumidora" o proceso de producción de la fuerza de trabajo (Preteceille, 1977 : 42 y Marx, 1979 b : 244 - 249).

Pero esta "producción consumidora" que se da en el hogar, no sería posible si el obrero petrolero no hubiera conquistado la posibilidad y así hubiera convenido al capital, de mantener a la esposa y los hijos fuera del mercado de trabajo. Son precisamente la esposa e hijas del trabajador, las que organizan, planean y realizan el llamado "trabajo de consumo" (Topalov, 1979 : 67).

La familia obrera petrolera es por lo general nuclear, es decir, está formada de padres e hijos con una tendencia a reducir su tamaño. Una investigación realizada en 1978 por la Subdirección Técnico Administrativa de la Gerencia de Servicios Médicos y Previsión Social de Petróleos Mexicanos, arrojó los resultados del cuadro 4.

Una de las características de la organización de la familia petrolera se refiere al papel "tradicional" que desempeña la mujer. Son pocas las esposas que laboran fuera del hogar. La norma es que la mujer se dedique al cuidado de los hijos, preparación de los alimentos y limpieza de la ropa y

CUADRO 4
COMPOSICION DE LA FAMILIA DEL
TRABAJADOR PETROLERO

Número de miembros	Número de casos	%
Hasta 5	518	51.8
Hasta 10	434	43.4
Hasta 15	47	4.7
Hasta 20	1	.1
TOTAL	1 000	100

la vivienda. Si bien la mayoría de los trabajadores aspiran a que sus hijas estudien y se “preparen”, piensan también que el lugar de la esposa es la casa.

Las ocupaciones del ama de casa varían según las posibilidades económicas del esposo. Usualmente ella realiza todos los quehaceres, aunque se dan casos de familias que pueden contratar a alguna otra mujer para que lave y/o planche e incluso de familias que tienen empleadas domésticas de planta; por lo regular esto sólo es posible para los casos de familias de trabajadores de las categorías denominadas mandos medios.

La mujer suele disponer cuando menos de los aparatos electrodomésticos más indispensables para la realización de las tareas diarias.

Las hijas del trabajador cuando son adolescentes ayudan a sus madres en la elaboración de las comidas y el arreglo de la casa. Normalmente, los niños pequeños y los adolescentes del sexo masculino se dedican a estudiar, jugar, oír música, ver TV o a pasar el rato con los amigos de su edad.

El trabajo infantil es inexistente y el juvenil limitado principalmente a los periodos de vacaciones escolares.

La alimentación de sus hijos preocupa mucho al obrero y a su esposa. Según opinión de informantes (1980 - 1982), cualquier obrero petrolero de planta, puede dar a sus hijos una alimentación básica de carne, leche y huevos. En la dieta petrolera encontramos junto con platillos tradicionales y regionales tales como “las gordas”, los “bocoles” y los “molotes”, platillos y comidas como los *corn flakes*, los *hot cakes* y los *sandwiches*.

No puede dejarse de mencionar en este sentido el apoyo que recibe la familia obrera, a través de las cooperativas de consumo, de las granjas porcícolas y avícolas, de los huertos y ranchos sindicales. Todo esto sin embargo, significa un subsidio a los trabajadores de planta por parte de los obreros transitorios quienes por su posición precaria en el empleo se ven compelidos a laborar de manera gratuita en todas estas empresas alimentarias.

La vivienda soporte material indispensable del proceso de reproducción, es un bien disponible en términos amplios a los trabajadores, según la investigación ya citada de la Gerencia de

Servicios Médicos, de una muestra de 1 000 casos, solamente 165 familias declararon no tener vivienda propia. Las viviendas son en su mayoría de cemento o mampostería y cuentan con tres habitaciones o más, así como con agua corriente y energía eléctrica (misma fuente arriba citada). Se encuentra también un porcentaje considerable de casas con teléfono, consola o equipo de sonido y lavadora y puede decirse que es raro el hecho de que alguna vivienda carezca de refrigerador, estufa y televisor.

Siguiendo a Marx, se observa cómo el valor de la fuerza de trabajo petrolera contempla no sólo el elemento físico-biológico sino con creces el histórico-social, representado por *el nivel de vida tradicional* (Marx, 1959 a : 56) y este último en el sentido que plantea Singer, como revolucionado por el desarrollo mismo del capitalismo (1980 : 171 - 172).

Pero la familia es también el espacio de la socialización, de la enculturación, esto es, de la reproducción desde el punto de vista cultural e ideológico. Comportamientos, actitudes y valores tales como el autoritarismo, la verticalidad, la antidemocracia y las jerarquías tan caras al capital, se aprenden en el seno familiar y el adulto responderá a partir de esta experiencia familiar a las diversas situaciones cotidianas en la calle, en la fábrica, en el sindicato, con conductas y puntos de vista que socializó en el hogar (Bauleo, 1982 : 46 - 43).

En la mayoría de los grupos sociales "... el niño comienza a una edad muy temprana a emular a sus padres" (Beals y Hoijer, 1968 : 682); y así en el hogar petrolero, el niño se pone a través de su padre en contacto con la empresa y el sindicato. Lo verá salir todos los días con su uniforme caqui, su casco y su morral con el "lonche" y observará u oirá entre sueños cuando regrese cansado y sucio. Escuchará a veces a sus padres platicar sobre el trabajo petrolero, acerca de las imposiciones del jefe o de las injusticias que cotidianamente se cometen en el taller.

De adolescente cuando empiece a realizar trabajos temporales en PEMEX, recibirá de su padre instrucciones de como debe comportarse ante los jefes, los representantes sindicales y en general en relación con otros trabajadores de planta y transitorios. Quizá aprenderá que cuando se es transitorio hay que ser "acomedido" con el jefe y el delegado sindical, que en el taller "las paredes oyen" y que el que hace críticas a la empresa y a la organización obrera es considerado "un amargado" y finalmente puesto en la "lista negra".

A veces algún padre explicará a su hijo novato, en que consiste, la "militancia" y la "disciplina" sindical y cuál es el comportamiento adecuado en mítines y asambleas.

De esta forma al incorporar al hijo del obrero con su repuesto, la empresa se beneficia de una "calificación informal", de un obrero con mentalidad y entrenamiento petrolero formado "desde la cuna".

Por otra parte, buscando maximizar el único recurso con que cuenta, es decir, su planta, el trabajador intentará el matrimonio al interior del propio sector. Así, se establece un círculo de intercambio de hombres y mujeres con planta o con posibilidad de adquirirla, que solidifica aún más las formas de reproducción propias del petrolero y su familia. Y es así también como se socializan maneras y modos de comer, vestir, hacer fiestas, divertirse, hablar y relacionarse que orientan en el sentido de una "cultura obrera petrolera" cuyos rasgos pueden derivarse de la relación con procesos de trabajo, empresa y organización sindical que tienden a modelar formas propias de trabajar, de pensar y de sentir.

c) *El Sindicato*

El Sindicato Revolucionario de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, a través de sus secciones, juega un papel fundamental en el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo.

Uno de los aspectos más relevantes de esta incidencia se relaciona con el marco general de la reproducción que es la ciudad. Es muy notorio, cuando menos para el caso de Poza Rica, el papel que desempeña la organización obrera en el proceso de urbanización y de dotación de servicios colectivos. A través de su empresa constructora, la Sección 30 del sindicato (con sede en Poza Rica) apoya de muy diversas maneras obras como la pavimentación

de calles, la introducción de redes de aprovisionamiento de agua y de drenaje, la dotación y construcción de parques, jardines, canchas y centros deportivos y de recreación. Que Poza Rica no es una excepción, lo demuestra lo dicho por el Secretario General de la organización en la ceremonia de aniversario de la fundación de la misma: "Ahí están las calles, los caminos, las presas, las escuelas, los hospitales, los drenajes y el agua potable, quizá mucha gente no los conozca, pero los habitantes de los lugares donde el sindicato ha colaborado con los gobernantes y presidentes municipales, sí disfrutan de la creatividad de los petroleros, donde la mayor inversión es de la organización, porque lo que dona Petróleos Mexicanos nos lo descuenta del monto de los contratos colectivos" (*Unomásuno*, 16 de agosto de 1985).

Es así como la organización sindical, provee a la fuerza de trabajo, del componente del valor de la misma clasificado por algunos autores bajo el rubro "formas sociales del consumo no mercantilizado" (Topalov, 1979 : 75).

No es extraño pues, que la sección 30 ó el grupo político mayoritario de ella (FRUS) done a la municipalidad instrumentos y equipo para la urbanización y conservación de la ciudad.

Es posible incluso en algunas ciudades petroleras que son esencialmente, ciudades obreras, observar lo que algún autor denominó "prácticas de consumo de clase", en el sentido del

control que sobre los medios de reproducción de la fuerza de trabajo tiene el sindicato. Podría entenderse así también el dominio por parte de dicho organismo de los ayuntamientos y demás instancias organizacionales de la ciudad.

Un rubro relacionado con el anterior, desde el punto de vista de su conceptualización, es el de las tiendas y cooperativas de consumo instaladas, surtidas y administradas por la organización obrera, buscando defender el poder de compra del salario de sus agremiados y de la población en general. Aunque hay que aclarar que no siempre se encuentran todos los artículos más baratos en dichas tiendas y que ellas se utilizan también como mecanismo de legitimación social y de consenso.

Sólo para no dejar de mencionarlo, hay que agregar el control de la sección sindical —en el caso de Poza Rica— sobre las salas de cine (3) y del único gran recinto para fiestas y celebraciones accesible al petrolero (El Casino Obrero Petrolero).

Pero también el sindicato cumple funciones desde el punto de vista de la reproducción del sometimiento a veces violentamente logrado, a veces consensualmente conseguido, del trabajador.

El lema sindical: “Por el bienestar de la Familia Petrolera” y el de la empresa: “Petróleos Mexicanos, al servicio de la Patria”, expresan la ideología domesticadora del sindicato. Antes que cualquier demanda obrera está

precisamente, la Patria, y antes de cualquier necesidad o aspiración individual o de grupo están la “disciplina y militancia” sindical, en aras de la unidad de una gran familia: la petrolera.

En la vida sindical cotidiana el trabajador aprende a servir a los jefes superiores, a levantar la mano en señal de aprobación, a protestar sólo veladamente y nunca en forma directa, a vivir las asambleas como actos de la legitimación del líder y no de solución de problemas obreros. Aprende también que el líder puede robar con tal que haga “algo” por los trabajadores y otras actitudes y conductas muy útiles para la empresa y para el Estado que no tienen por qué temer al enfrentamiento con un sector obrero que fuera beligerante y democrático.

COMENTARIOS FINALES

A lo largo de estas páginas se ha querido apoyar una hipótesis de partida. Esto es, que son las características específicas y propias de la fuerza de trabajo petrolera, las que explican la preocupación por parte de la empresa y del sindicato de garantizar la reproducción de la misma. Que estos rasgos de calificación ocupacional implican algo más que el simple aprendizaje de una habilidad y que incluyen elementos de carácter ideológico-cultural, los cuáles posibilitan el sometimiento del obrero a la explotación. Y que este proceso de socialización, de aprendiza-

je de actitudes, normas, valores, visión del mundo, se da de manera compartida en tres espacios: la familia, la empresa y el sindicato.

Sin embargo, es en estos mismos espacios donde encontramos manifestaciones de rebeldía y de impugnación, por lo general todavía de manera velada e incipiente.

Esto sucede por ejemplo, cuando el obrero ocupa cotidianamente y a la vista y paciencia del jefe del taller, la primera media hora de su jornada, en la lectura del periódico local. O cuando en voz baja y bajo el agua, los trabajadores ponen y dicen motes y apodosos despectivos y chuscos a sus jefes y líderes, cuando murmuran y externan exclamaciones críticas ante el informe del delegado departamental y cuando aún a riesgo de su movilidad ocupacional dejan de asistir a las asambleas con tal de no tener que alzar la mano en señal de aprobación.

También se da la rebeldía cuando el hijo se separa disgustado ante las recomendaciones de su padre y se niega so pena de perder el futuro contrato, a limpiar el parabrisas del coche del líder sindical.

En efecto, si bien estos espacios lo son principalmente de reproducción, de "adaptación" y socialización, también como el funcionalismo había ya reconocido, hay posibilidad que se den en los mismos, la "desadaptación" y la "desviación". Esto es, en un sentido positivo: la perspectiva de la subversión tampoco está ausente.

BIBLIOGRAFIA

- AGUIRRE, ANGEL (Ed.), (1982) *Conceptos clave de la antropología cultural*. Editorial Daimon, Barcelona.
- ALTHUSER, LOUIS (1974), *La filosofía como arma de la revolución*. Cuadernos de Pasado y Presente, Siglo XXI, México.
- BAULEO, ARMANDO (1982), *Ideología, grupo y familia*. Editorial Folios, México.
- BEALS, RALPH Y HARRY HOIJER (1968), *Introducción a la antropología*. Editorial Aguilar, Madrid.
- BOURDIEUX, PIERRE Y JAN C. PASSERON, (1981), *La reproducción*. Ed. Lais, Barcelona.
- CIRESE, ALBERTO M. (1979), *Ensayos sobre las culturas subalternas*. Casa Chata, México.
- CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA Y PETROLEOS MEXICANOS (1983), México.
- DEVOS, GOERGE (1981), *Antropología psicológica*. Anagrama, Barcelona.

- DIERCKXSENS, WIM (1979), *Capitalismo y Población*. Educa, Costa Rica.
- HOBSBAWM, E. J. (1979), *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Ed. Crítica, Barcelona.
- LOMBARDI SATRIANI, L. M. (1975), *Antropología cultural*. Ed. Galerna, Buenos Aires.
- LOPEZ PORTILLO Y W, JOSE (1975), *El Petróleo de México*. Fondo de Cultura Económica, México.
- MARX, CARLOS (1979a), *Salario, Precio y Ganancia*. Ed. Progreso, Moscú.
- MARX, CARLOS (1979b), *Introducción a la crítica de la economía política*. Ediciones de Cultura Popular, México.
- MELASSOUX, CLAUDE (1977), *Mujeres, graneros y capitales*. Siglo XXI, México.
- NOVELO, VICTORIA (1981), "La cultura obrera". *Christus*. núm. 550, nov. : 23 - 26.
- OROZCO, LOURDES (1978), "Explotación y fuerza de trabajo en México: los trabajadores transitorios". *Cuadernos Políticos*. núm. 16, abril-junio : 65 - 74.
- PEREZ, ROSALIA (1982), *Charrismo y burocracia sindical en la década de los setenta. El Sindicato Petrolero*. Tesis de licenciatura. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. UNAM, México.
- PRETECEILLE, EDMUND (1977), "Necesidades sociales y socialización del consumo". *Necesidades y consumo en la sociedad capitalista actual*. Ed. Grijalbo, México.
- ROSSI, INO Y EDWARD O' HIGGINS (1981), *Teorías de la cultura y métodos antropológicos*. Anagrama, Barcelona.
- SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA, (1980), *Acta constitutiva y estatutos generales*. México.
- SINGER, PAUL (1980), *Economía Política del trabajo*. Siglo XXI, México.
- TOPALOV, CRISTIAN (1979). *La urbanización capitalista*. Edicol, México.