

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA
UNIDAD IZTAPALAPA
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE ANTROPOLOGÍA SOCIAL

LA CULTURA OBRERA EN EL SERVICIO DE TRANSPORTES
ELÉCTRICOS DEL DISTRITO FEDERAL

TESIS

que para acreditar las unidades de enseñanza-aprendizaje de
Seminario de Investigación e Investigación de Campo y obtener el
título de

LICENCIADO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL

presenta

DANIEL DUEÑAS BALDERAS

COMITÉ DE INVESTIGACIÓN:

Director: Mtro. Emanuel Orozco Nuñez
Lector: Antrop. Alfredo Navarro Magdaleno
Lector: Dr. Raúl Corral Quintero

Iztapalapa, D. F. Enero de 1998

ABSTRACT

El presente trabajo se divide en varios apartados, en el primero se realizó un bosquejo histórico del desarrollo de los tranvías en la Ciudad de México, en un segundo apartado, se hizo una descripción monográfica de los distintos talleres que dan mantenimiento a los trolebuses; estos nos proporcionó los elementos necesarios para hacer un análisis de las relaciones cotidianas llevadas a cabo entre los tranviarios, y en el último apartado, se realizó un estudio de las relaciones culturales que se dan entre los trabajadores, y la representación sindical en el depósito de trolebuses, y como los tranviarios forman parte del corporativismo clientelar-burocrático.

ÍNDICE

Introducción	1
Cap. I El surgimiento de los tranvías de la Ciudad de México	
1.- Bosquejo histórico del desarrollo de los tranvías	9
2.- Decadencia de los tranvías	25
3.- Estado actual	29
Cap. II Proceso de trabajadores en la empresa de Servicios de transporte eléctricos en el D. F.	
1.- Almacén	32
2.- Taller hojalatería y pintura	33
3.- Taller mecánico	42
1.- Electricistas	44
2.- Reparación pesada	46
3.- Reportados	50
4.- Taller hidráulico	51
5.- Laboratorio	54
Cap. III La cultura laboral	
1.- Cotidianidad laboral	61
2.- Estratificación laboral	69
3.- Promoción laboral	72
4.- Estructura formal e informal	84
5.- El cooperativismo tranviario	95
Conclusiones	99
Anexos	102
Bibliografía	115

INTRODUCCIÓN

El interés precursor de la presente tesis es la de analizar los elementos subjetivos y objetivos que permean a los tranviarios. Este trabajo de investigación comenzó en 1990 con una descripción monográfica que me permitió describir la dinámica cultural de los tranviarios tal como son. Es por esto que consideré importante el abordaje monográfico, este nos proporcionó amplias perspectivas ya que estos estudios “no son una ayuda, un soporte a los estudios macrosociales, la monografía ni es un elemento particular, ni una forma de expresión de un fenómeno social más amplio, tampoco es simplemente un complemento a lo macro como si se buscara el justo medio, la monografía tiene su propia legalidad y su valor, está en acercarse a los elementos íntimos de la sociedad, son análisis locales desde la propia institución que van al encuentro del actuar y del pensar cotidiano, en donde los propios moradores han descalificado su vida y su saber por considerarlo banal y sin importancia y esto porque el mismo saber científico ha reducido el saber y el actuar local a algo sin importancia” (Novelo y Urteaga, 1979:46).

Es importante apuntar “que frente a los distintos aspectos estructurales que constituyen la comunidad obrera, existe una elaboración subjetiva del trabajador, la cual se manifiesta en las vivencias desde el momento en que se socializa en cada uno de los distintos ámbitos sociales” (Lants, 1958:65) y este puede ser “un espacio donde la base cultural está dada por el origen personalidad e imagen de sus integrantes y está definida por dos componentes, el grupo y el territorio”

(Pilcher, 1972:68). En transportes Eléctricos se generan distintas formas de cultura vinculadas al entorno laboral y social.

El concepto de cultura obrera de Novelo (1979:24) entendida como “el proceso de desarrollo de una manera de concebir el mundo y de expresarse en él, vinculado a más que eso entretelado al desarrollo de la conciencia como análisis y forma de posición ante las condiciones específicas de existencia” nos sirvió para entender los elementos subjetivos y objetivos que permean a los tranviarios.

El concepto de cultura obrera abordado en el simposio de Cultura obrera Mexicana que se realizó en el Museo Nacional de Culturas Populares en 1984, planteo “que la clase obrera no se forma por el sólo hecho de estar involucrada en la producción frente a otra clase, es decir, no se presenta inmediatamente por el hecho de existir estructuralmente, sino en la vivencia por así decir dentro del proceso laboral” (Novelo op.cit.). De lo anterior se desprendió la necesidad de comprender “cómo es que se verifica el proceso de interacción entre la producción material y la vida social y el conjunto de las relaciones sociales con todas las intermediaciones sociales creadas como procesos que articulan y definen las acciones, las prácticas sociales, y los usos, los hábitos y los modos de pensamientos en sociedades especialmente tratándose de una clase particular. En suma, cómo es que se estructura el proceso cultural que produce resultados en formas concretas de ser-estar-pensar-sentir-cerecer y comportarse” (Novelo, op.cit.). De esta manera este concepto de cultura obrera nos permitió comprender el comportamiento y acciones y valores explícitos, pasados y presentes en la que los tranviarios se conocen e identifican.

El primer capítulo lo dividí en tres partes:

1. Un marco general que sitúa el período en el que surgen los tranvías en la Ciudad de México y el papel primordial que juegan en el desarrollo urbano de la Ciudad de México.
2. Decadencia de los tranvías, cómo a partir de la década de los veinte, con la llegada de la Ford Motor Company al país los tranvías dejan de ser la columna vertebral del transporte urbano en la Ciudad de México.
3. Estado Actual de la empresa de Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal.

Esta primera parte de la investigación nos sirvió como base para comprender el estado actual en tranvías y tener los elementos necesarios para realizar un análisis del proceso de trabajo.

Ahora bien, la segunda parte de la investigación tiene la finalidad de describir y entender cómo se organiza y se desarrolla el proceso de trabajo en el depósito de Tetepilco. Para tal efecto mostraremos al trabajador frente a su trabajo en los distintos talleres que conforman el proceso de trabajo del depósito de Tetepilco.

1. Almacén
2. Hojalatería y pintura
3. Laboratorio
4. Taller Hidráulico o llantas

5 Taller mecánico: Reportados, Reparación pesada y Eléctricos

Este apartado nos proporcionó los elementos necesarios para confirmar que el proceso de trabajo es un espacio más en donde se constituyen las relaciones culturales que dotan de sentido al comportamiento de los tranviarios.

En la tercera parte de la tesis se trabajó las relaciones culturales que se da en el depósito de trolebuses de Tetepilco. Esta parte de la investigación conformó mayoritariamente el contenido de este trabajo y lo dividí en cinco apartados:

1. La descripción etnográfica del depósito de Tetepilco
2. Cotidianidad laboral
3. Estructura formal
4. Estructura informal
5. Cooperativismo tranviario

Como ya se mencionó, uno de los elementos que abordé en la investigación es la importancia que tiene la organización formal e informal en las relaciones laborales que se dan dentro del espacio de trabajo en la empresa de Servicios de Transportes Eléctricos del depósito de Tetepilco.

Entiendo como estructura formal "el ámbito de los individuos que no depende de las voluntades individuales de las personas que laboran dentro de la fábrica. Esta estructura se da en 3 niveles; el primero se refiere a una estructura jerárquica establecida, el segundo al tipo de trabajo efectuado, y el tercer nivel al nivel de especialización (calificación) que demanda este trabajo. En este sentido la estructura formal del trabajo se refiere a la organización técnica de éste" (Brown,1954:45). No obstante para nuestro caso de estudio "veremos que el peso de la estructura formal opera a partir del ámbito sindical identificándose el control

dentro de la fábrica a partir de la administración del trabajo fabril que hace el sindicato” (Orozco,1989:39). Esto es “no es el otorgamiento de beneficios, sino el control de recursos significativos para otros actores sociales o unidades operantes lo que origina el poder independientemente de que se otorgue o no beneficios” (Varela,1984:15)

Ahora bien, entiendo como estructura informal “al ámbito de las relaciones sociales que circundan al trabajador frente a su trabajo, esto es que en torno de situaciones específicas, las relaciones informales que unen a los individuos dentro de un espacio laboral pueden hacerse explícitas, al mismo tiempo que a través de redes sociales el centro de trabajo rompe con su dimensión espacial y temporal al convertirse en un espacio cultural dentro de un amplio entorno social” (Orozco op.cit.). Todos estos elementos fueron importantes para comprender, con una visión más rica a la cultura tranviaria.

Finalmente analizaré cómo es que en el proceso de trabajo se conforma una cultura corporativa clientelar, entendida ésta “como la corporatización de los tranviarios se siente, se vive y se proyecta en el trabajo y arma concepciones del mundo y sentidos que modulan y moldean las prácticas de los tranviarios tanto en el espacio de trabajo como en la reproducción social” (Gutiérrez,1937:32). Esto es un espacio de modulación de la acción del obrero.

El siguiente trabajo es una investigación directa en varios sentidos por una parte la información fue proporcionada (y discutida) por obreros que trabajaban en el depósito de Tetepilco, a través de entrevistas donde los obreros proporcionaron información. Las preguntas se hacían en el transcurso de una plática común y corriente, a la hora de comer o en el transcurso del mismo trabajo o en los

tiempos libres, esto se dio así porque no se tenía toda la confianza para confesar, que aparte de trabajar, me proponía también obtener un conocimiento sobre las relaciones culturales en el proceso de trabajo. Algunas entrevistas sobre todo las no estructuradas que tenían un carácter abierto, se hicieron con el conocimiento del trabajador, en este caso se trataba de un obrero que se puede considerar más adelantado.

Otra parte de la información proviene de lo que llamamos “observación participante” o sea, cuando se conoce el fenómeno desde dentro, desde sus mismas circunstancias, de existencia. A este respecto el trabajo se realizó en dos momentos. Cuando trabajé en Servicios de Transportes Eléctricos (aproximadamente seis años) lo hice porque necesitaba un trabajo, y no esperaba ni ser despedido ni salirme, a no ser que me corrieran, es por esto que al ingresar a trabajar en tranvías empecé a conocer a ésta por una observación ordinaria y no estructurada, sin ningún instrumento o técnica de investigación.

La observación la hice al trabajar y vivir durante ocho o nueve horas en el Depósito de trolebuses. Cuando me propuse hacer una investigación más estructurada, más sistemática, en una primera instancia se presentó un problema para la realización del trabajo de investigación. Este fue la relación asalariada, el hecho de vender la fuerza de trabajo: se entra a trabajar no a conocer científicamente las relaciones de trabajo que se dan durante el proceso de trabajo, y como el trabajo absorbe, no se tiene tiempo para otra cosa, y si uno descuida el trabajo, y no termina, se tiene problemas con el supervisor.

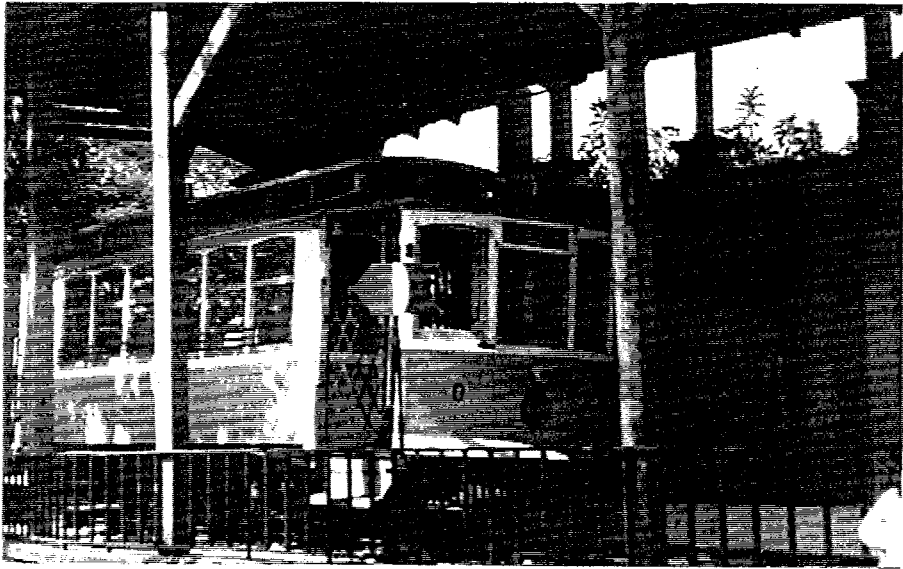
Así pues el trabajador tiene que permanecer en su puesto de trabajo, este obstáculo fue superado, ya que conforme pasaban los años iba ascendiendo y se

tuvo la oportunidad de recorrer casi todos los talleres del depósito de trolebuses y esto nos permitió conformar una visión de las relaciones culturales entre los tranviarios.

No solo la experiencia directa nos permitió poner en claro en su totalidad las relaciones culturales que se generan en el depósito de trolebuses durante el proceso de trabajo, se necesitaba además conocimientos teóricos, históricos y metodológicos que nos permitieron comprender las relaciones culturales, para tal efecto la investigación tuvo un desfase, una primera parte fue la recopilación de datos, de juicios, pero sin tener muy claros los juicios de valor técnicos, ideológicos, esto ocurrió en el tiempo cuando trabajaba en Transportes Eléctricos.

La segunda parte de la investigación fue cuando ya no trabajaba en tranvías, y tenía más posibilidades de analizar lo observado y poder formular mejor algunas preguntas, pero ahora faltaba la facilidad empírica de estar en el depósito para contestarlas. Este problema fue resuelto de cierta manera con la ayuda de un compañero de trabajo del taller mecánico de trolebuses quien me proporcionaba información y con quien discutía también los escritos sobre el acontecer en el depósito de trolebuses.

Como se puede constatar trato de integrar orgánicamente en una síntesis la información empírica con el marco teórico e histórico, a la vez que se expresa la experiencia personal. Así el análisis no sólo es más didáctico, sino que ante todo la confrontación de la acción y del pensamiento, de la información empírica y de la teoría.



CAPITULO I

SURGIMIENTO DE LOS TRANVÍAS EN LA CIUDAD DE MÉXICO

1. BOSQUEJO HISTÓRICO DEL DESARROLLO DE LOS TRANVÍAS

El avance de la transportación colectiva en México es resultado del auge de la Revolución Industrial, y esta ha demandado una constante reestructuración técnica en la medida de las necesidades de la población.

Los tranvías jugaron un papel primordial como medio de transportación colectivo en una ciudad como la de México que crecía a principios de este siglo de una forma vertiginosa y sin ninguna planeación. El tranvía participó como el principal elemento de urbanización, por el servicio que brindó a la población. Pero hablar de transporte en abstracto es eliminar sus elementos históricos. En este primer capítulo rescataré las diferentes bases del desarrollo de los tranvías, los cambios en el proceso técnico que se fueron dando, y la decadencia de los tranvías como el principal medio de transporte, el análisis del proceso histórico nos permitió comprender el estado actual de los tranvías.

A principios del siglo XIX los medios de transporte en la Ciudad de México fueron las carrozas y los carruajes, las canoas y el caballo. En la segunda mitad del siglo XIX fueron el ferrocarril, que es el antecedente de los tranvías, ya que ferrocarriles y tranvías estuvieron unidos no sólo por su finalidad, sino por el

empleo de medios técnicos que fueron comunes a ambos durante muchos años, y de los que solamente el correr del tiempo se separaron para adoptar características particulares.

Los ferrocarriles fueron construidos principalmente para la explotación de nuestros productos mineros agrícolas, con el objeto de transportarlos hacia el norte y llevar materias primas rumbo a los centros fabriles y de capita extranjero. De esta manera "la aparición del sistema ferroviario en los estados dirigentes del capitalismo permitió y aún obligó, a los estados dirigentes donde el capitalismo estaba confinado a algunas pocas cumbres de la sociedad, a crear y extender repentinamente su superestructura capitalista" (Gilly, 1971:17).

El transporte tranviario desde sus inicios tenía un sentido diferente dentro del medio urbano, definitivamente de servicio a la población. Es evidente que la transportación colectiva en las épocas en que el crecimiento de la población de la Ciudad de México se daba en una forma vertiginosa y sin planificación, se hacía mediante el ferrocarril y posteriormente el tranvía.

Los primeros ferrocarriles que se situaron dentro del Valle de México permitieron "el acceso fácil y rápido a las Villas, Fincas y lugares de recreo que existían en las cercanías (los manantiales y el Bosque de Chapultepec, las zonas residenciales de Tacubaya, Mixcoac y Churubusco, Coyoacán y Tlalpan, los paseos de Santa Anita, La Viga y Bucareli), y para ayudar a la producción industrial, transportando mano de obra de los lugares más distantes, como el caso de algunos capitalinos que iban a trabajar a lugares donde existían establecimientos industriales" (Rodríguez, 1980:60).



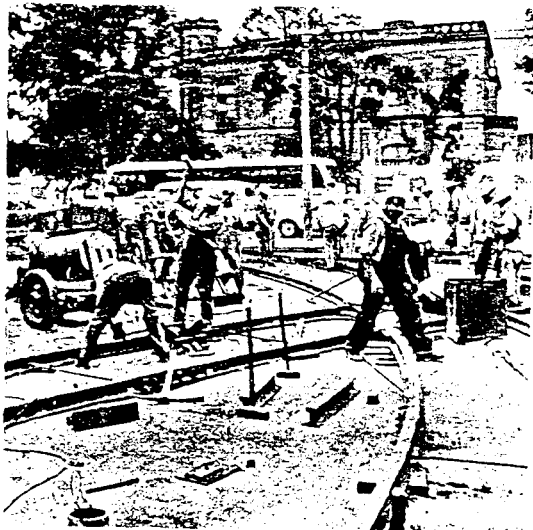
*Mantenimiento de
líneas tranviarias.*

De esta manera podemos destacar “la importancia que tuvo el ferrocarril suburbano y posteriormente el tranvía en el desarrollo de la ciudad de México, al mismo tiempo que promueve la creación de nuevos asentamientos integra a la vida urbana a los que ya existen” (Rodríguez, 1980:62). De esta manera “la ciudad se configura así sobre la base de todos los elementos que compone el sistema productivo: tanto la propiedad como las relaciones sociales de los individuos” (Honono,1989:15).

La Ciudad de México, tenía necesidad de comunicarse con lugares circunvecinos, así lo exigían quienes veían en las comunicaciones un camino de prosperidad. Y es en junio de 1852 cuando José Gómez de la Cortina solicitó al presidente Mariano Arista “tenga a bien concederme el privilegio exclusivo por

espacio de cincuenta años para construir un ferrocarril desde la ciudad de México hasta la de Tlalpan, pasando por los pueblos de Tacubaya, Mixcoac, Coyoacán y San Ángel” (Sierra, 1976:15). Arista extendió el documento que otorgó la concesión a Gómez de la Cortina, proyecto que nunca se realizó debido a los cambios políticos e instancias revolucionarias que trastocaron el orden público y detuvieron todo empuje empresarial.

El 4 de julio de 1855 el presidente de la República, general Ignacio Comonfort, otorga la concesión de la construcción del primer tramo de la vía de la ruta México-Guadalupe a Francisco Arriaga, es inaugurada ese mismo año ciertamente no se concibió como una línea tranviaria pero por el servicio suburbano que prestó a los habitantes de la capital del país durante muchos años es el antecedente del tranvía.



En discurso pronunciado por parte del empresario Alejandro Arango y Escandón dijo “el magnífico Valle de México ve hoy el primer ensayo de camino de fierro, y el tramo que hemos recorrido termina cerca del recinto sagrado en que se venera la imagen, delicia, consuelo y esperanza de nuestra patria. ¡Bendiga el cielo nuestros esfuerzos! ¡Él nos conceda la paz!.

Él permita que apliquemos toda nuestra atención a objetos que también merecen, y que antes de mucho tiempo sea posible al pueblo y a las autoridades de la capital, celebrar una fiesta como la de hoy” (Sierra, 1976:15)

Esa empresa, primera en su género de servicio en la ciudad capital, fue un éxito económico y provocó interés entre los empresarios y entusiasmo en todos los lugares que comunicó. El 13 de agosto de 1856 se concedió a Jorge Luis Hammeken, el privilegio para construir el camino de hierro, quedando autorizado para usar las vías públicas y los terrenos de propiedad nacional, el gobierno de Comonfort le concedió prerrogativas fiscales, demostrándose que se tenía pleno interés de promover la inversión privada en la realización de mejoras materiales, principalmente en aquellos que fortalecían la comunicación citadina. Es evidente que el ferrocarril tuvo una importancia considerable en el desarrollo urbano al unir a la ciudad con los pueblos vecinos y permitir así, una gran movilidad social, el hecho de que México dejara de ser una población relativamente pequeña, de que transportara masivamente y a largas distancias a sus habitantes, incidió indudablemente en sus relaciones sociales, en la manera como se relacionaban y planteaban la vida cotidiana, de esta manera el desarrollo capitalista en México daba sus primeros pasos en comunicación.

En 1857 se inaugura el tramo de vía de México-Tacuba, dando otro paso más en el adelanto de las comunicaciones, en el mejoramiento de un servicio de transporte que ya reclamaban los habitantes de la Ciudad de México. A partir de ese momento las calles de México empezarán a trepitar al paso de los tranvías. Los habitantes de la capital, vieron turbar su vida al paso de nuevos vehículos que venían a sustituir a los tradicionales coches de mulitas. Estas dos vías férreas,

aún sin ser propiamente tranvías, eran los primeros de una red suburbana cuya expansión denota el crecimiento de la capital de la República.

El 2 de julio de 1858 se reglamentó la circulación de ferrocarril de paseo de Bucareli a Tacubaya con las siguientes disposiciones:

Artículo 1º. Los pasajeros para tomar lugar en los trenes, estarán provistos de los boletos respectivos, que entregaban al recaudador.

Artículo 2º. El que no presente boleto, pagará una mitad más de la cuota a que se expenda.

Artículo 3º. Los pasajeros no podrán tomar lugar en la plataforma en que está colocado el cochero.

Artículo 4º. Los pasajeros podrán tomar lugar en los coches y salir de ellos en las estaciones y en tránsito avisando con anticipación al conductor.

Artículo 5º. Los pasajeros para entrar o salir del coche harán uso precisamente de la plataforma que no ocupe el cochero.

Artículo 6º. Se prohíbe la entrada de perros en los coches, y los conductores tienen el derecho de arrojarlos fuera, el pasajero que se oponga, incurrirá en una multa de cinco pesos, que se aplicará a objetos de beneficencia por el gobierno del Distrito.

Artículo 7º. Los coches tirados por sólo dos bestias podrán conducir en cada viaje hasta sesenta pasajeros sentados y otros tantos a pie.

Artículo 8º. Se prohíbe encender fósforos y fumar en el interior de los coches.

Artículo 9º. El encargado de los trenes dará parte de las personas que infrinjan las prevenciones de este reglamento, al gobierno del Distrito, para que imponga las penas establecidas.

Estas disposiciones fueron las bases para otras reglamentaciones, y algunas de éstas siguen teniendo vigencia hasta nuestros días. Los momentos iniciales habían quedado atrás, el impulso no sólo había tomado fuerza, sino que también despertó conciencia en la problemática urbana, la rueda y el riel fueron desplazando al remo y a los tiros de animales, un nuevo sentido se fue incorporando en la vida de los habitantes de la ciudad. A pesar de los conflictos políticos internos y de los años trágicos de la intervención militar extranjera, el que hacer constructivo prosiguió. El 26 de marzo de 1861 se concedió permiso a los señores Arbeu y socios para construir un camino de fierro de la capital al pueblo de Chalco, tocando Mixcoac, Coyoacán y Tlalpan esta concesión firmada por el presidente Juárez advirtió “que la compañía sería exclusivamente mexicana, con un capital empresarial de dos millones de pesos, dividido en dos mil acciones, el gobierno con el objeto de impulsar y proteger esa empresa, suscribió 200 acciones, cuyo valor de doscientos mil pesos se tomaría de los productos de la desamortización de bienes eclesiásticos” (Sierra, 1976:17).

De esta manera diversas personas y empresas solicitaron permiso para emprender la construcción de líneas urbanas; el presidente Juárez, que a pesar de todos los contratiempos políticos que tuvo que enfrentar, no perdió interés en la promoción de los ferrocarriles urbanos, como lo demuestra el decreto del 13 de diciembre de 1880, el cual autorizó a la empresa de Ferrocarriles de México para construir una doble vía de la línea México-Tacubaya y un ramal de la avenida de

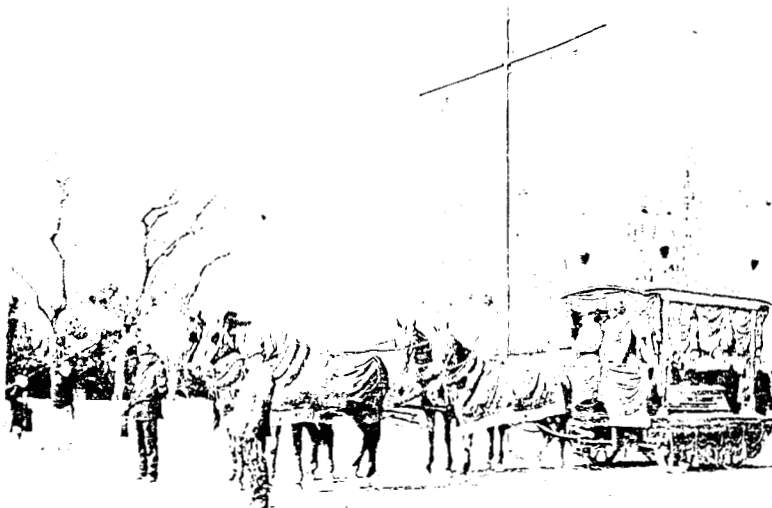
los hombres Ilustres a Popotla. Las primeras concesiones fueron bastante liberales en lo que se refiere a funcionamiento, lo que ocasionó algunos problemas a los habitantes, que protestaron de tal manera que las normas y limitaciones se hicieron necesarias, el 9 de febrero de 1881 el gobierno expidió un reglamento de tráfico urbano, que limitó el número de personas en los vagones en relación a la cantidad de lugares, horarios, impedimento para viajar con bultos o cajas, velocidad limitada al trote corte de las mulas, indemnización de daños y perjuicios para pasajeros y transeúntes.

En materia de transporte de carga se estipuló que sólo se admitiría carga solamente en coches de segunda clase y nunca en los de primera, debiéndose hacer el cobro en relación al número de asientos que ocupen los bultos. Otra reglamentación implementada es la identificación por colores de las rutas por ejemplo, el de México a Tacubaya llevaba bandera amarilla con el nombre de "a Tacubaya" en negro, también se estableció que los empleados de la empresa darían un boleto a los pasajeros al abordar el transporte y que los niños de 2 años pagarían su pasaje completo.

A todas las disposiciones antes mencionadas, vinieron a sumarse otras, que las compañías de transporte debían atender, a la buena conservación de los pavimentos de las calles y alcantarillas, los empleados deberían ser cuidadosos y corteses con los pasajeros, los conductores deberían tener gran cuidado para evitar choques contra los vehículos o personas, sobre todo con los niños para lo cual irían siempre provistos de un pequeño silbato con que darían la señal de peligro, y con este mismo silbato se harían anunciar la llegada de los coches en los cruceros y entradas de calles, no se admitirían pasajeros en estado de

ebriedad, la luz interior artificial debía producir luz blanca de intensidad suficiente para el buen alumbrado, en cada estación se instalarán sanitarios y los cocheros usarán libreas (uniformes), como se advertirá, fue este un reglamento muy complejo, si lo comparamos con los anteriores, sin embargo uno y otro dan idea de la intensidad de uso de este servicio de transporte. "Cualquier servicio de transporte urbano, no responde plenamente a sus propósitos ni se limita su crecimiento en ciudades como la de México en pleno crecimiento que va requiriendo día a día impulso, conservación, mejoramiento y lo que es muy importante la ampliación y renovación de las líneas tranviarias que ya prestaban servicio a la población citadina" (Sierra, 1980:70)

Posteriormente los tranvías prestaron servicio de transporte de carga y de pasajeros, mas adelante carros funerarios hacia panteones y un servicio de traslado de reos, correos y servicio postal. Por acuerdo del ayuntamiento en junio de 1880 se concedió autorización a la empresa Tranvías con Correspondencia para el establecimiento de un ramal de vía férrea comprendido de la calle de Matadero al Hospital Juárez y Circuito Central Norte, Oriente, Circuito de los Ángeles, Líneas Buenavista, Línea de Baños construida ésta en su mayor parte por rieles de acero con durmientes de cedro, con un capital social de 130 mil pesos. En un año seis meses estas líneas transportaron 963 mil 528 pasajeros que produjeron 64 mil 21 pesos 75 centavos, es decir hubo un producto de 69 mil 13 pesos habiendo importado los gastos 41 mil 306 pesos, por lo que hubo un balance positivo de 27 mil 706 pesos, el número de carros y plataformas era de 19, el número de mulas era de 194, los kilómetros de área de 16 694 y el número de viajes al día 458.

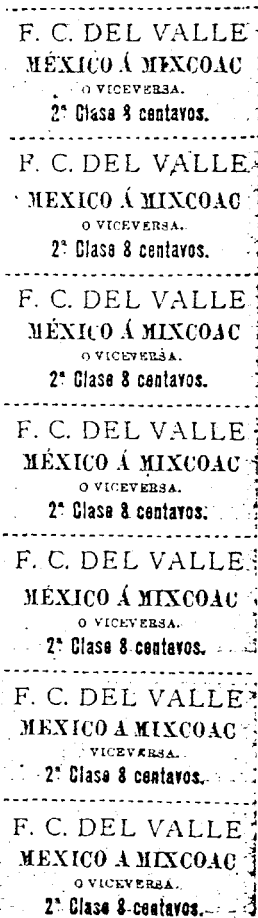


*Carroza fúnebre
de tiro.*

Una evaluación de este sistema en el año de 1880 nos permite considerar avances positivos en este ramo tranviario. En la capital de la República había dos empresas conocidas en el nombre de "Ferrocarriles de Distrito Federal" y "Tranvías con Correspondencia". La primera tenía una longitud total de vía de 96725 mts., comprendiendo las líneas suburbanas que iban a Guadalupe, Chapultepec, Cementerio de Dolores, Mixcoac, San Ángel, San Antonio, Tlalpan, Tacubaya, Azcapotzalco y la Piedad, contaba con 126 vagones de pasajeros, dos de correos y servicio municipal, 16 vagones para el servicio fúnebre y 31 plataformas, las líneas de esta empresa eran de vía ancha. La segunda de las empresas citadas tenían una extensión de 16 964 mts., 16 vagones, 4 plataformas y un promedio de pasajeros mensuales de 75 mil, el servicio se hacía entre las

estaciones de Morelos, la Teja y Buenavista, sus líneas estaban arregladas por circuitos.

El sistema de tranvías será ya para esos momentos el principal medio de transporte, el eje de comunicación del crecimiento económico de la capital a partir de la continua construcción de líneas y ramales. Las ideas y los proyectos no tenían limitaciones, por el afán de dar una comunicación urbana inmejorable. Los problemas y los conflictos no dejaron de presentarse “en 1882 se presentó la escasez de moneda fraccionaria, ello ocasionó trastornos para los usuarios de los tranvías, lo que hizo que la empresa para solucionar el problema, mandara imprimir planillas” (Sierra, 1976:25).



Las líneas de la empresa de los ferrocarriles del Distrito se extendieron por medio de nuevas rutas, o bien ramales y entronques, de 1880 a 1900 esos veinte años fueron, pudiera decirse, un premio al cambio de tracción animal a eléctrica, las empresas cumplieron en su momento con una tarea acorde con el sistema de transporte, o sea, constante mantenimiento y ampliación para que el servicio cumpliera con las exigencias de la población.

En diciembre de 1889 se concedió a la empresa de los ferrocarriles del Distrito Federal para mover por tracción de vapor los trenes de la línea de Tlalpan en el tramo comprendido desde la terminal de San Antonio Abad hasta la garita de Zaragoza, estipulándose que “la entrada de la locomotora se haría con el mínimo de velocidad, debiendo anunciarse desde antes de llegar a la puerta de la garita por medio del silbato de vapor” (Sierra, 1976:31). Se acercó el gran día de la transformación el 20 de febrero de 1891, el Ayuntamiento concede a la empresa de Ferrocarriles del Distrito la autorización para que adopte la tracción eléctrica y para que las calles puedan sostener, por medio de ménsulas y columnas de fierro, los conductores eléctricos.

En el año de 1896 se realiza el traspaso de todas las líneas de la antigua compañía de Ferrocarriles del Distrito a la nueva empresa titulada “Compañía de Ferrocarriles del Distrito Federal de México, S.A.”, a esta nueva empresa se le otorgó el permiso para cambiar en algunas de sus líneas de tracción animal por la eléctrica, éste último conocido con el nombre Trolley System de hilo aéreo evidentemente su rapidez y eficiencia eran muy superiores al tranvía de mulitas, que fueron posteriormente decayendo hasta desaparecer. La distancia entre Indianillas (hoy colonia Doctores) y Chapultepec podía cubrirse en siete minutos y en 6 la existente entre Chapultepec y Tacubaya, en zonas no urbanizadas el tren eléctrico era 6 veces más rápido que el tranvía de tracción o animal. Además los tranvías eléctricos mejoraban en seguridad y comodidad, aún si no se llegaba a condiciones óptimas se mejoró el sistema de tracción animal, corrían trenes desde las 5 de la mañana en días laborables hasta pasadas las 21 hrs. y en algunas líneas hasta después de la media noche, en las horas pico pasaba un tren cada

10 minutos. Siendo una de las únicas desventajas por parte de este nuevo sistema de transporte, los inconvenientes de perforación de calles y banquetas.

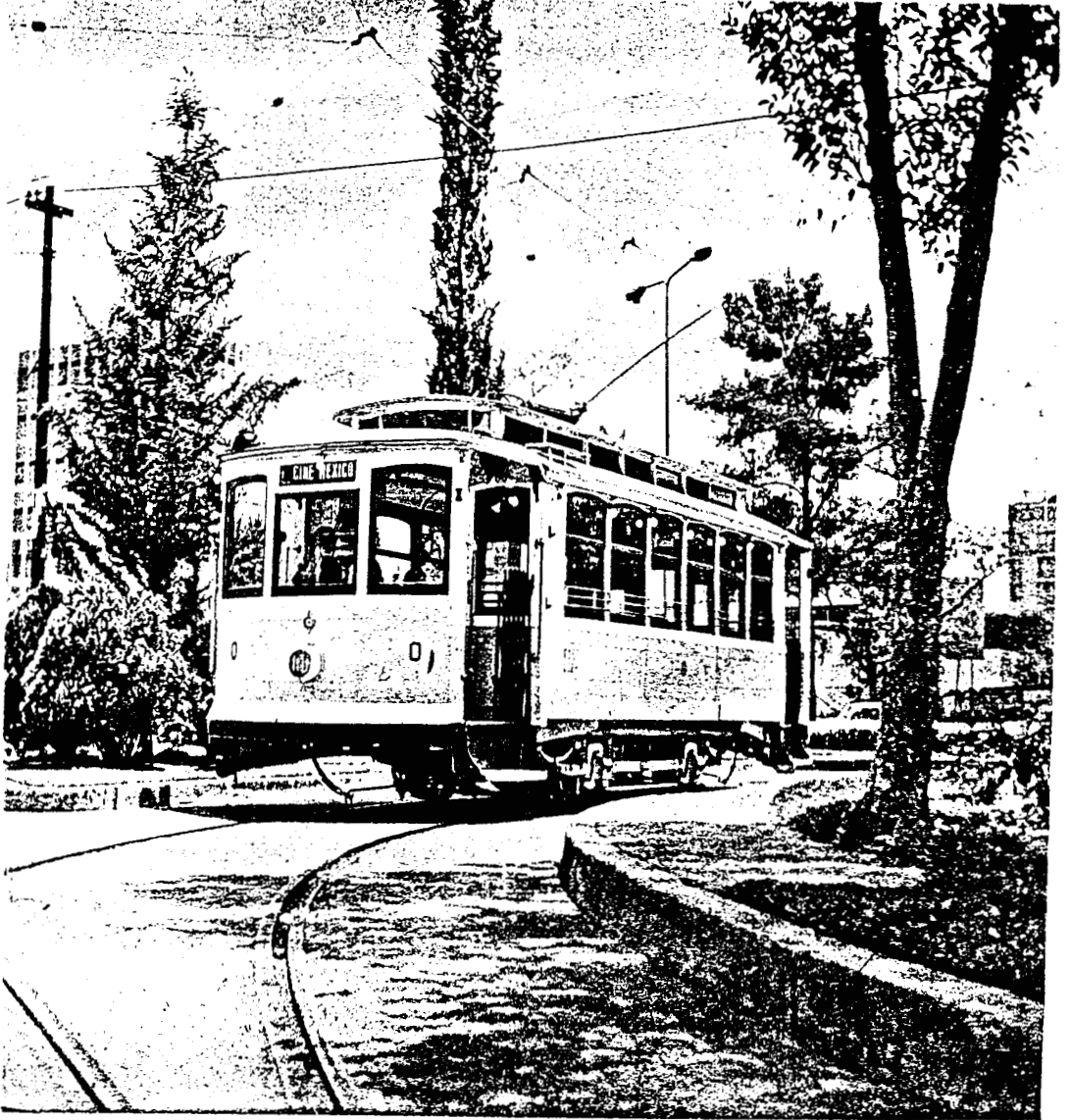
Otros sistemas en transportes eléctricos que prevalecían en otras partes eran, el de hilo subterráneo, y de hilo aéreo. El primer sistema de los citados no necesitaba grandes cambios en la vía, pero era muy costoso tanto porque la misma construcción de los acumuladores lo era, porque el peso de esos artefactos era considerable, aumentando mucho el peso muerto que se tenía que arrastrar, obligaba además, en líneas largas, a multiplicar las instalaciones para cargar los acumuladores. En el segundo sistema se empleaban los conductores subterráneos, pero no se había llegado todavía a obtener un resultado práctico, pues si bien había algunas líneas de corta extensión que lo usaban, no se podía decir en ese entonces que hubiera salido del campo de la experimentación; además era muy costoso y el suelo húmedo de la ciudad lo hacía de difícil aplicación.

El sistema de hilo aéreo, sólo tenía como inconveniente la vista que presentaban los cables en las calles y las molestias que ocasionaban los postes; pero fue el que se encontró aplicable para la Ciudad de México y era el que estaba más generalizado en todas partes donde se había planteado por sus buenos resultados; por otra parte para evitar peligros al público, la tensión se fijó en 500 volts, se estableció así mismo la condición de que los hilos conductores fueran a 6.5 m., del pavimento de las calles, pues esa altura se había reconocido como suficiente, para que no hubiera entorpecimiento en el tráfico de las calles, además, deseando que a la ciudad le resultase alguna ventaja por la colocación de los postes, se consideró el derecho de utilizarlos para colocar las lámparas de

alumbrado, o bien para pasar los hilos telefónicos, otros requerimientos fueron, que los coches deberían estar siempre en buen estado, la velocidad máxima a que podrían transitar sería a razón de 10 Km/Hr., y el conductor del tranvía debería llevar una trompeta, que tocaría en el paso de las bocacalles o cuando tuviera que llamar la atención de algún vehículo o transeúnte.

El 6 de enero de 1889 las autoridades dijeron a la empresa que podían colocar el hilo del trabajo usado en la tracción eléctrica a una altura media de 5 m. y medio sobre el hongo del riel, pudiendo descender hasta 4.5 m. en los puntos en que los alambres de las lámparas del alumbrado público tomaran una altura de 5 m., se permitió usar corriente continua de 600 volts. Así quedaron planteados los más firmes tratados preliminares de la transportación eléctrica en la Ciudad de México. La estipulación del nuevo sistema no dejó de ocasionar dificultades, al empezar las obras para el establecimiento de la tracción eléctrica, pero las autoridades justificaron las molestias causadas por la creación de esta obra en bien de la ciudadanía y el progreso.

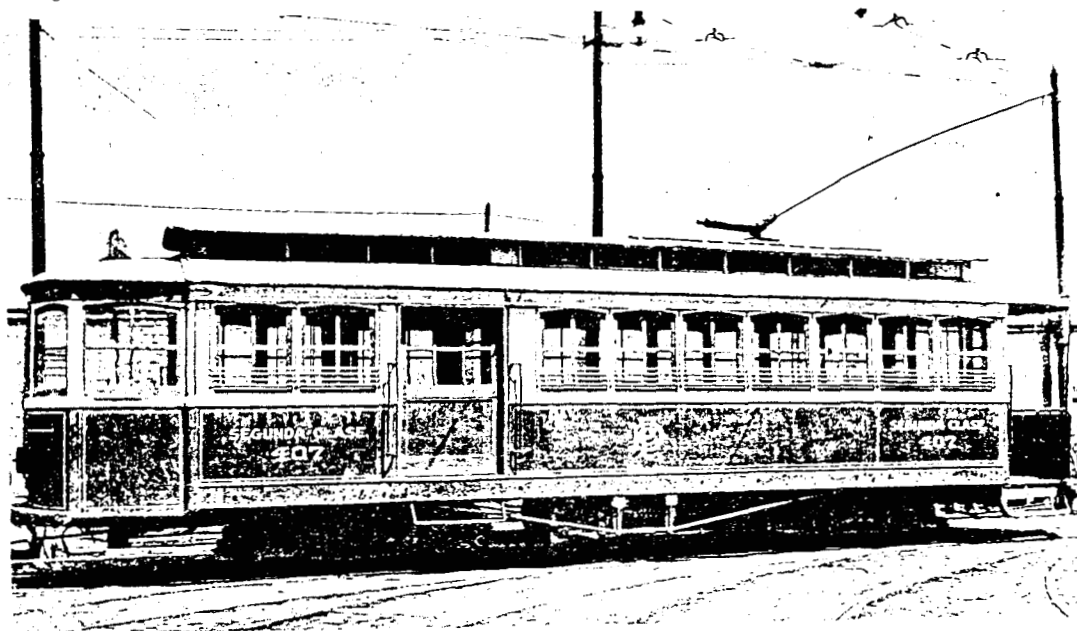
El 22 de enero de 1902 se hizo la solemne inauguración por parte del presidente Porfirio Díaz de la línea eléctrica que corre de México a Tacubaya y el 2 se inició el servicio para el público, otras disposiciones siguieron de inmediato en las cuales se ordenó a la compañía "que pusiera aventadores al frente de los carros de tracción eléctrica y rejillas de protección en las ventanillas, a fin de que el público tuviera todas las condiciones de seguridad que fueron posibles" (Sierra;1976:39). Poco después, el 30 de enero se dio el permiso para la iniciación del servicio eléctrico en la línea de Guadalupe a Hidalgo, cuyo servicio se inauguró el 8 de febrero de 1902.



El tranvía "O" que data de 1902 y recorre un circuito turístico.

Concesiones y permisos siguieron fluyendo, pero con el nuevo criterio de que las líneas ya no fueran limitadas a la tracción animal, sino que se incluyó la variante de que podían ser también eléctricos, con la exclusión absoluta de la tracción de vapor, de esta manera el primer año del siglo veinte comenzó a transcurrir con ímpetu de modernización, el cambio un poco tímido dejó, sin embargo, planteado que la utilización del transporte de tracción animal iba a desaparecer paulatinamente de las calles, a partir del 2 de marzo de 1903. La Compañía Limitada de Tranvías Eléctricos de México se hizo cargo de la explotación que en diversas rutas realiza la compañía de Ferrocarriles del Distrito Federal. Al funcionar plenamente y en evolución los sistemas de la Compañía de Tranvías, otros concesionarios vieron sujetas sus peticiones a la tracción eléctrica bajo el área del llamado "Trolley System".

*Exterior de carro
de segunda clase.*



De 1904 en adelante la compañía de Tranvías Eléctricos de México incremento considerablemente sus líneas, como por ejemplo en 1905 de la líneas que partiendo de Canal del Norte conducía al Rastro Nuevo de la ciudad, ese mismo año se autorizó el ensamble de las oficinas y talleres de la Compañía de tranvías eléctricos formando parte del proyecto para el establecimiento de la doble vía en la línea de Tlalpan desde San Antonio Abad hasta Churubusco, comprendiendo dicho proyecto en lo que concernía a la Ciudad de México, una extensión de 1900 metros.

Decadencia de los tranvías.

En la década de los veintes la compañía de Tranvías Eléctricos, cubría 47 líneas urbanas y suburbanas. Para 1928 el desarrollo de la red de Tranvías Eléctrico cubría aproximadamente 330 kilómetros de vías estacionándose en esas cifras pues, justamente a partir de esos años el avance de la red de Tranvías se detiene y empieza el lento pero seguro anquilosamente del sistema tranviario, no se adquirirían más unidades de transporte, a pesar de las ganancias, ni se modificó el equipo existente; todo lo contrario los empresarios del Sistema de Transporte Eléctricos orientaron sus inversiones hacia otros sectores de la producción que eran más redituables como la Compañía de Luz y Fuerza Motriz, quedando entonces al descubierto que la empresa de Tranvías Eléctricos ya no le interesaba ampliar sus servicios sino liquidar poco a poco el negocio.

Además el transporte tranviario tuvo que enfrentar a partir de la década de los veinte con la terrible competencia que era el desarrollo de las líneas de camiones "para una metrópoli que de 300 000 habitantes en 1900 había pasado

casi al doble en 1928, cuya superficie citadina se había triplicado a lo largo de la tercera década el sistema de Tranvías Eléctricos fue totalmente superado por el de los camiones, que podían transitar rápidamente por las lejanas colonias nuevas" (Rodríguez;1980:70).

En 1924 con la entrada de la Ford Motor Company al país se plantea un amplio programa de pavimentación y apertura de nuevas calles y calzadas. El servicio de transportes eléctricos no podía arrojarse completamente a un lado dentro del panorama urbano y la necesidad de un servicio de transporte aún a pesar del estado deplorable a que habían llegado lo hizo de necesaria subsistencia, las autoridades así lo comprendieron de tal manera que no solamente facilitaron los arreglos, sino que el 4 de julio de 1943 se otorgó a la compañía de Tranvías subsidios para el mantenimiento, conservación y mejoramiento del sistema de vías y equipos de mantenimiento.

Posteriormente por incumplimiento de las obligaciones contraídas por las compañías de tranvías, el 30 de diciembre de 1952 el Departamento del Distrito Federal toma e sus manos el sistema tranviario adquiriendo todos los bienes de la empresa Compañía de Tranvías de México S.A., y de la Compañía limitada de Tranvías Eléctricos de México, los cuales pasaron a formar parte del patrimonio del Organismo Servicio de Transporte Eléctrico del Distrito Federa, algunas de las atribuciones de este organismo fueron, "administración y operación de los sistemas de transportes eléctricos que fueron adquiridos por el Departamento del Distrito Federal, así como la operación de otros sistemas, ya sean de gasolina a Diesel siempre que se establezcan como auxiliares del sistema de transporte

eléctrico y el estudio, proyección, construcción y en su operación de nuevas líneas de transporte en el Distrito Federal" (Rodríguez;198:80).

Durante la administración del presidente Adolfo Ruiz Cortines, se renovó el sistema de Transportes Eléctricos del Distrito Federal, se compraron 91 nuevas unidades y tranvías que comenzaron a operar en las líneas Obregón-Bucareli y Obregón-Insurgentes con un valor de 17 millones de pesos y 50 nuevos trolebuses con un costo de 11 millones, además se tendieron líneas para ser usados por los nuevos trolebuses, habían entrado ya en servicio los 91 tranvías, la inversión para el Servicio de Transportes Eléctricos en 1955 fue de más de 25 millones de pesos, habiéndose inaugurado la línea de trolebuses de la Villa de la Ciudad de los Deportes.

En el año de 1957 se adquirieron 67 trolebuses y se terminaron las obras de construcción de las nuevas oficinas y talleres el Sistema de Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal el depósito de San Andrés Tetepilco, obra que tuvo un costo de 30 millones de pesos.

Estos fueron acontecimientos verdaderamente estelares, ya que en los años posteriores poco a casi nada se realizó para seguir animado este ramo del transporte. Al iniciarse la etapa del gobierno del presidente Luis Echeverría Álvarez los servicios de transporte eléctrico ofrecían un aspecto deplorable y deprimente, se trataba de una empresa con marcado desequilibrio económico de tal manera que se hizo necesario disponer un subsidio proveniente del Departamento del Distrito Federal. El desnivel económico se acentuó por diferentes causas, entre otras por una declinación del sistema en virtud de la creación y estímulo para otros medios de transportación, como el metro, que

obligaron a la supresión de las líneas redituables como Tlalpan, Villa-Mixcoac, Obregón-Bucareli y Azcapotzalco-Colegio Militar, aunado a esto una tarifa única de 35 centavos por pasajero que estaba en vigor desde 1959, y correspondía a un servicio de segunda clase, así como un equipo descuidado y que al no ser objeto de reemplazo se había deteriorado considerablemente.

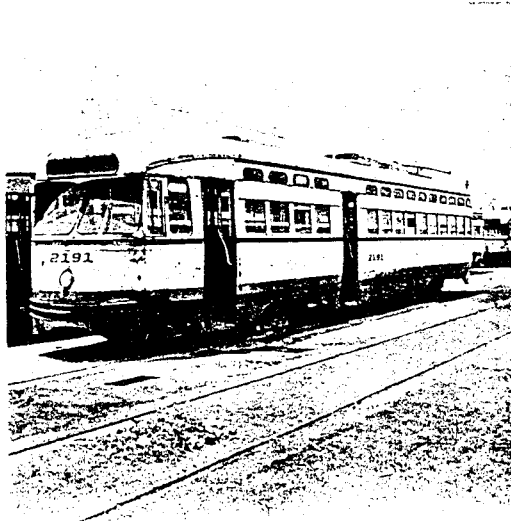
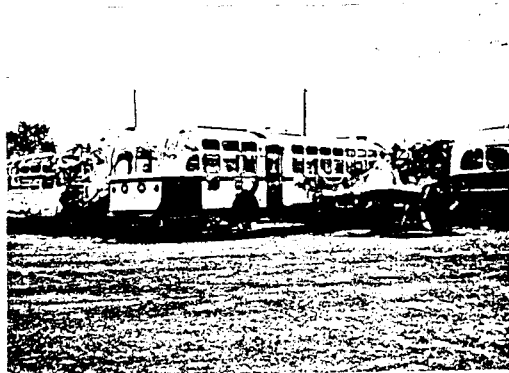


Imagen deteriorada del tranvía PCC en 1970.



Aspecto de las unidades de trolebuses en 1970.

Interior de tranvía.



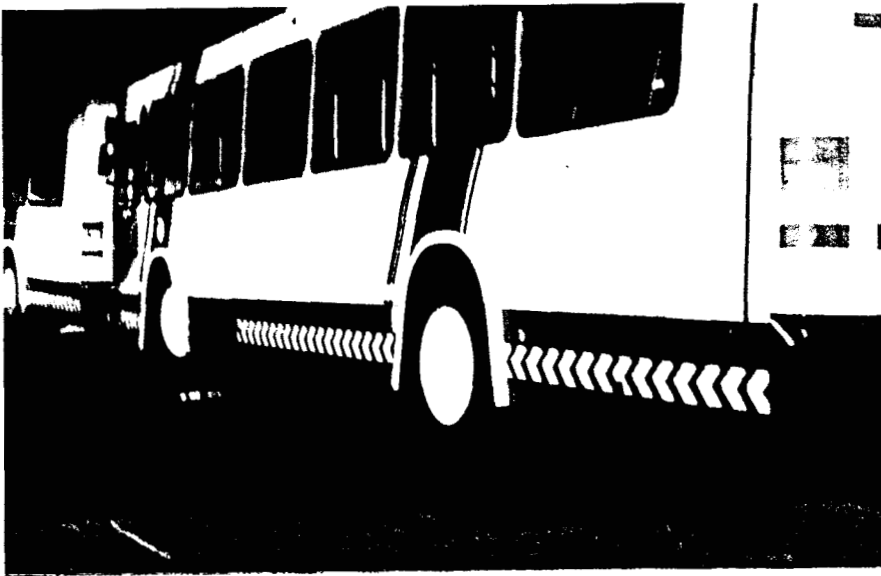
Estado actual

El desarrollo de la Ciudad no sólo implica progreso, sino también desenvolvimiento paralelo de los problemas urbanos en todos los diferentes niveles, dentro de ellos toma lugar la rama de los transportes eléctricos.

Estos últimos cinco años los tranvías y trolebuses ofrecen un aspecto deplorable y deprimente: con un marcado desequilibrio económico, este se acentúa por diferentes causas, entre otras la creación y estímulo a otros medios de transportación como el tren férreo y el metro. Aunque estos medios de transporte son de sistema eléctrico, no pertenecen al Servicio de Transportes Eléctricos, esto obligó a la supresión de algunas líneas. Ahora bien, los trolebuses al no ser reparados por la falta de material se deterioró existiendo actualmente más de 40 trolebuses en espera d material para su reparación.

En cuanto al número de unidades disponibles tanto en operación como en reserva en lo que se refiere a tranvías y trolebuses es suficiente para abastecer la

red actual del sistema, por lo que la empresa no ha comprado nuevas unidades, sino a reestaurado las ya existentes. Durante los cinco años de investigación siempre hubo reestauración de trolebuses.



La empresa de Servicio de Transportes Eléctricos despidió entre 1991-1992 a más del 30% de sus trabajadores, manifestando el Sindicato que el gobierno pasaba por una situación económica difícil, y que se tenía que reducir el número de trabajadores para que la empresa siguiera existiendo, así que no había otra salida, la mayoría de los trabajadores aceptaron ser liquidados conforme a la Ley: tres meses de salario por año, porque se corría el rumor por algunos, supervisor y trabajadores, de que todos los trabajadores serían despedidos paulatinamente

porque la empresa de Servicios de Transportes Eléctricos pasaría a manos de una empresa particular (japonesa), rumores que no fueron ciertos pues la empresa de Transportes Eléctricos sigue teniendo subsidio por parte del gobierno, lo que pasó en cuanto al trabajo es que se realiza el mantenimiento de las mismas unidades con menos personal, aumentando el trabajo de los obreros, si se cambiaba un motor en un día, ahora se tiene que cambiar en medio día. En el siguiente capítulo describiré con mucho más detalle el proceso de trabajo en los talleres del depósito de trolebuses de Tetepilco.

CAPITULO II

PROCESO DE TRABAJO EN LA EMPRESA DE SERVICIOS DE TRANSPORTES ELÉCTRICOS DEL DISTRITO FEDERAL

En este capítulo describiré el proceso de trabajo que se realiza en los distintos talleres del depósito de Tetepilco, esto facilitará entender las relaciones laborales entre los obreros. Entiendo el proceso de trabajo laboral dentro del depósito de trolebuses como un campo social con una forma y un contenido significativos. La forma aparece definida por el cómo se hace, el trabajo y el contenido aparece definido por el sentido que cubre el trabajo en los obreros, es decir "que frente a los distintos aspectos estructurales que constituyen la comunidad obrera existe una elaboración subjetiva del trabajador, lo cual se manifiesta en las vivencias desde el momento en que se socializa en cada uno de los ámbitos sociales" (Lantz, 1958:65).

A continuación describiré uno de los departamentos del depósito de trolebuses:

1. EL ALMACÉN.

El aprovisionamiento de todas las piezas y refacciones requeridas por cada taller es responsabilidad del almacén. Basta con un vale firmado por un supervisor y entregarlo al encargado del almacén para que se prevé del material requerido. El personal de almacén registra el material que sale del almacén en un archivo de

inventario, marcando la fecha de salida de material y el número de trolebús a la que fue destinada. Con esto se lleva el control administrativo del material que sale del almacén así como de las piezas que se encuentran en existencia. El almacén generalmente cuenta con todas las piezas que se requieren para el mantenimiento de los trolebuses, desde un tornillo hasta diferenciales o motores. Todo el material del almacén es abastecido por empresas externas a las empresas.

En esta sección trabajan solamente dos obreros, uno con categoría de operario y otro de ayudante de primera y la única calificación que poseen es su dominio cognoscitivo del material.

2. TALLER DE HOJALATERÍA Y PINTURA.

En este departamento los trabajadores reparan todos los daños sufridos por el trolebús en las defensas, asientos, puertas, ventanas, escaleras, base de los troles, piso y pintura. Esta sección ocupa ocho horas de trabajo lijando, martillando, pintando y cambiando partes deterioradas de los trolebuses que hayan sufrido accidentes menores o mayores, o que por el mismo servicio que se presta requieren ser renovados. Podríamos decir que este departamento e encarga de que los trolebuses luzcan bien.

En el taller de hojalatería y pintura el trabajo es requerido más por accidentes (llegues, abolladura, etc.) o choques que se dan al salir a trabajar los trolebuses, que por desgaste por el uso durante el servicio. Si el operador que sufrió el accidente es culpable el trolebús entrará al depósito y la reparación y los costos correrán a cargo de una cooperativa sindical creada por los operadores.

El supervisor del departamento de hojalatería y pintura (que es de confianza), reparte el trabajo y checa que éste se realice, registra todo lo que se hace durante el día en una hoja (sábana), y lo reporta periódicamente a la empresa.

La jerarquización en el departamento de hojalatería y pintura de mayor a menor es el siguiente: supervisor, operario de primera, ayudante de primera, ayudante de segunda (peón). Algunos trabajadores de esta sección son asignados a inspección y el trabajo que realizan es de reparar los trolebuses, no porque hayan chocado, sino por desgaste de la unidad por el uso, y el trabajo que realizan es checar que las puertas funcionen bien, arreglar los asientos de los usuarios y del operador si éstas lo requieren, poner remaches a las láminas donde se requiera y cuando hay pintura pintar los trolebuses que lo requieran durante el trabajo de investigación nos percatamos que los hojalateros que trabajan en inspección no tienen reposo durante las ocho horas de la jornada laboral.

La desorganización administrativa y las carencias financieras de la empresa provocan que no se suministre el material necesario para trabajar, así que el obrero tienen que resolver este problema creando sus propias herramientas y quitando piezas a los trolebuses que se encuentran destartados en la parte de atrás del depósito, y en algunas ocasiones inventando o proveyendo gran parte de los materiales que la empresa no abastece.

Cuando entra algún trolebús al taller de hojalatería por un choque fuerte, el supervisor designa a los trabajadores de mayor experiencia para que lo arreglen y si el choque que sufrió el trolebús no fue fuerte designa a los trabajadores de menor experiencia, para poder escalafonear en este departamento de ayudante

de segunda (peón) a ayudante de primera y posteriormente operario, tienen que transcurrir por lo menos tres años. Y los supervisores son quienes dan el visto bueno para que un trabajador pueda ascender toma en cuenta la antigüedad y el desempeño laboral. De esta manera nos podemos dar cuenta que algunos trabajadores se concentran eventualmente en trabajos específicos. A partir de esta especialización se deriva un menor o mayor dominio en los diferentes procesos por parte de los trabajadores.

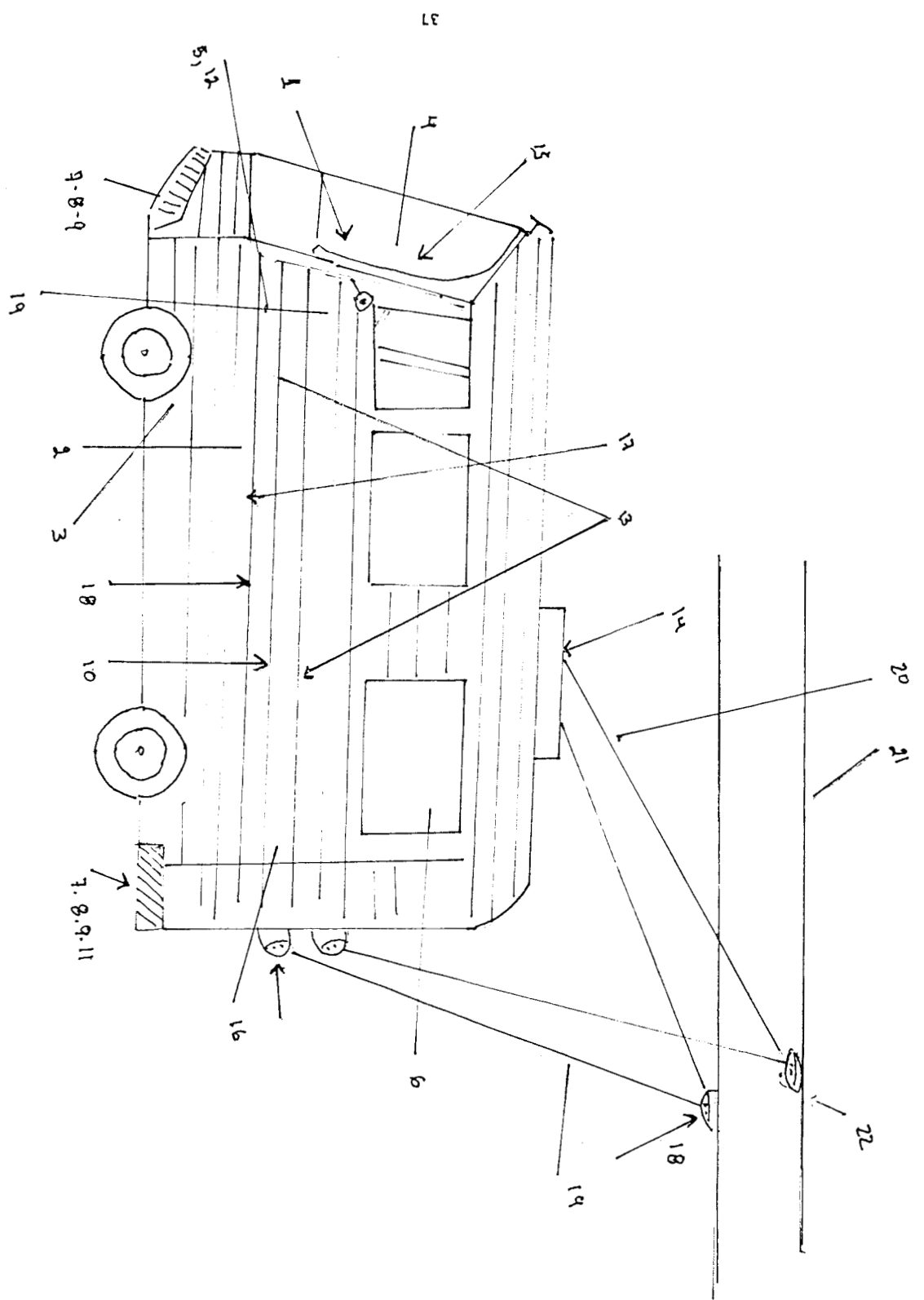
Para la realización del trabajo en este taller se forman parejas, esto es el operario (maestro) de mayor antigüedad, con el ayudante de mayor antigüedad, esto facilita el trabajo. El supervisor de este departamento únicamente vigila que se realiza el trabajo y por su gran experiencia en él, sabe en cuanto tiempo se realiza determinado trabajo. Los trabajadores de este departamento controlan el ritmo de su trabajo.

En seguida mencionaré el trabajo que se realiza en este departamento.

1. Cambiar o parchar las partes de los trolebuses.
2. Soldar todo lo que requiera el trolebús.
3. Parchar o cambiar salpicaderas laterales, delanteros y traseros.
4. Cambiar los parabrisas.
5. Cambiar costados inferiores o superiores.
6. Cambio de ventanillas y ventanas.
7. Cambiar defensa delantera o trasera.
8. Cambiar tornillos de sostén de defensa delantera o trasera.
9. Pintar defensa de trolebuses.

10. Pintar el trolebús completo.
11. Enderezar defensas delanteras y traseras.
12. Enderezar costados inferiores y superiores.
13. Enderezar lienzo de puertas y ventanas.
14. Cambiar o reforzar la base del trole.
15. Apretar o cambiar espejo lateral y espejo retrovisor.
16. Enderezar molduras frontales, laterales o traseras.
17. Soldar o cambiar los asientos del trolebús.
18. Cambiar o parchar el piso del trolebús.
19. Reparar o cambiar asiento del operador.
20. Cambiar molduras frontales, laterales o traseras.





El tiempo y la intensidad en el proceso de trabajo depende del choque del trolebús, ya sea que se tenga que enderezar, o cambiar un tramo o toda la carrocería del trolebús. Cuando el trolebús sufre tan sólo un rayón se endereza, se empasta y se lija, por último se pinta. Si el trolebús tiene un golpe mayor, en algunas ocasiones se utiliza fibra de vidrio para rellenar y sellar el golpe, y si el golpe es muy duro se calientan la pieza y se trata de enderezar a puros martillazos, o por última opción se cambia la parte de la carrocería averiada.

El proceso que se realiza en el cambio de cualquier parte del trolebús, en muchas ocasiones, no se trata de cambiar la pieza mala, por otra, se requiere que quede ajustada perfectamente al trolebús.

Ahora bien, para soldar cualquier parte del trolebús se emplea soldadura autógena o eléctrica, para soldar los trabajadores utilizan una mascarilla y guantes para protegerse de las quemaduras, todos lo operarios de primera (maestros) del taller de hojalatería y pintura saben soldar, estos han aprendido en el fragor del trabajo.

Para la reparación de un golpe ligero del trolebús, se realiza por pasos, primero es desvestir el trolebús, después quitar las partes averiadas, si se trata de enderezar y si no se cambia la parte dañada, se pone una lámina nueva, se ajusta y se remacha volviendo a vestir el trolebús, por último se pinta.

Para cambiar el piso de un trolebús primero se endereza la parte dañada, después se tapiza con madera y se forra con un tapiz especial.



En esta área no existe ninguna norma laboral que obligue al trabajador a trabajar a pasos forzados, así que realizan su trabajo como comúnmente se dice, tranquilamente.

El proceso de trabajo para cambiar un vidrio es primero quitar los pedazos de vidrio, sacar las gomas viejas, después colocar el vidrio y ponerle las gomas nuevas con aceite para que el vidrio se ajuste perfectamente, para meter el vidrio y que éste no se rompa, el trabajador tiene que meterlo con mucho cuidado, los trabajadores de más antigüedad en este ramo van adquiriendo experiencia o como ellos dicen "mañas para ponerlos".

Los riesgos que se corren al cambiar un parabrisas son las cortadas o que brinque algún vidrio en los ojos, es por eso que los trabajadores utilizan lentes y guantes especiales.

Cuando no existe lo requerido para realizar alguna reparación el trabajador pide la autorización al supervisor para poder quitar la pieza que se requiere a algún trolebús inservible o en larga espera para su reparación, para poder habilitar el trolebús. Durante el trabajo de investigación me pude dar cuenta que en algunas ocasiones no le avisaban al Supervisor cuando quitaban alguna pieza.

La productividad en el taller de hojalatería y pintura está controlada por el Supervisor. Él reporta en una hoja (sábana) lo que se hace diario en el taller de hojalatería y pintura, especifica el trabajo realizado, el expediente del trabajador que lo hizo, y la fecha. El tiempo extra en este departamento es muy raro, pero cuando hay el Supervisor es el que designa quién se queda. Los trabajadores de este departamento al igual que los de otros talleres son creativos y resuelven los obstáculos que se les presentan, esto es, no sólo son hábiles, sino que conocen

su oficio a la perfección, de tal forma que no existe trabajo que no puedan realizar, si llega un trolebús con la defensa partida la soldan, se lija y la pintan, la dejan como nueva al igual que se las ingenian para la reparación de los trolebuses, también elaboran algunas herramientas para facilitar su trabajo.

En el departamento de hojalatería y pintura se van especializando en determinada parte del proceso de trabajo, ya que aunque van escalafoneando y pasas por todos los procesos de trabajo de este departamento y van aprendiendo las técnicas necesarias para resolver cualquier tipo de trabajo requerido en esta área. Aunque durante la investigación se captó un constante interés por parte de los trabajadores para que el sindicato proporcionara cursos de capacitación para aprender más.

El tiempo que la empresa da para comer en este Departamento es de 35 minutos, pero como no hay un lugar determinado dentro del mismo taller para comer y en algunas ocasiones salen a la calle, y regularmente los 35 minutos no les alcanza para comer y se pasan casi siempre 10 o 15 minutos más, el supervisor no les llama la atención porque saben del dominio que tienen los trabajadores en el proceso de trabajo.

Los riesgos y enfermedades profesionales que dañan a los trabajadores de ésta área está determinado por el material que usa: solventes, fibra de vidrio que son los materiales que mas usan y las consecuencias con el tiempo son afecciones en la piel y la sangre. Las medidas preventivas y de protección frente a estos riesgos son escasas.

3. TALLER MECÁNICO¹

En este taller se realizan tres actividades diferentes en el proceso de trabajo, estas funcionan como si fueran tres talleres pero su función dentro del proceso de trabajo y su ubicación en el depósito de Tetepilco los hermana.

El taller como ya se mencionó aglutina a tres conjuntos de trabajadores que se constituyen en relación a la especialización, en la reparación de los trolebuses. Así tenemos a los trabajadores de reparación pesada, reportados y electricistas. El proceso de trabajo de cada trabajador varía en relación a la reparación de cada trolebús, pero comparten fines comunes, la de dar mantenimiento a las unidades. Para los fines de la presente tesis describiré los procesos de trabajo correspondientes a cada sección del taller mecánico y establecer las características específicas de trabajo de cada uno de ellos.

El taller mecánico está constituido por sus trabajadores que dan mantenimiento mecánico, general de trolebuses. Las fallas mecánicas de las unidades es debido al desgaste natural que sufren los trolebuses por la jornada de trabajo de más de 16 horas diarias de servicio, las unidades requieren no sólo de reparaciones mecánicas mayores, sino de un servicio conservativo. El taller mecánico vigila el funcionamiento mecánico de los trolebuses y dispone de las medidas necesarias y ocasionalmente preventivas para que los trolebuses den un buen servicio.

¹ Para efectos de la exposición utilizaré el término de Taller mecánico para referirnos al conjunto de los talleres.

El taller mecánico no tiene un área determinada, se trabaja al aire libre cuando la reparación que requiere la unidad así lo permite, cuando hay que desmontar alguna pieza pesada, se mete el trolebús a la fosa o gato hidráulico.

El taller mecánico como ya se detalló anteriormente se relaciona con otros talleres del depósito, llantas, laboratorio, hojalatería y pintura, almacén, más que con otros talleres existentes en el depósito de Tetepilco esto en virtud de la interdependencia que se guarda en el proceso de trabajo que se inicio al entrar un trolebús al depósito.

Proceso de trabajo del taller mecánico.

El trabajo en esta sección consiste en dar mantenimiento mecánico constante a los trolebuses y el trabajo consiste en:

1. Engrasar los muelles delanteros y traseros
2. Engrasar las rodillas de los trolebuses
3. Sopletear los módulos de aceleración y frenado
4. Sopletear el motor principal y limpiarlo
5. Tallar todo la carrocería de la unidad de la parte de abajo
6. Checar que el diferencial y la compresora tengan aceite
7. Checar que las llantas tengan todas sus tuercas
8. Checar que la llantas tengan todos sus birlos
9. Checar que el claxon funcione
10. Ajustar frenos delanteros y traseros
11. Cambiar carbones de tarde

12. Poner retrigger
13. Cambiar cuerda de trole
14. Purgar los recipientes de la compresora
15. Revisar balatas cuatro lados
16. Sacar birlos rotos
17. Revisar los fusibles
18. Revisar todo el sistema eléctrico
19. Cambiar motor principal
20. Cambiar diferencial
21. Cambiar compresora
22. Cambiar rotocámaras
23. Cambiar muelles
24. Cambiar licuadoras de dirección
25. Cambio de balatas
26. Lavar mesa con grasa

Electricistas

En cuanto al trabajo del sistema eléctrico este consiste en quitar todos los módulos de aceleración y frenado, llevarlos al laboratorio para que revisen que funcionen bien, se lavan las bases de los módulos con agua y jabón, después se colocan nuevamente los módulos y se prueban en el trolebús.

Los trabajadores del laboratorio² se encargan de reparar los módulos de aceleración y frenado de los trolebuses y abastecen a los del taller mecánico de los módulos que requieran.

Los electricistas también se encargan de revisar los cortos circuitos de la unidad, los fusibles quemados, la reparación del sistema eléctrico en general, esto implica por lo tanto la revisión de todos los instrumentos de medición del tablero, la revisión del cableado tanto interno como externo de la unidad. Sintetizado de esta manera parece sencillo, pero el seguimiento del proceso da cuenta de las dificultades extremas por las que el trabajador pasa.

El sistema eléctrico de un trolebús es complejo dadas las múltiples conexiones que presenta. La revisión se realiza inspeccionando cada cable y conexión. Son cables de diferentes colores que codifican el lenguaje eléctrico del sistema. Los electricistas gracias a la experiencia que tienen, logran detectar el corto rápidamente y reparar la falla cambiando el cable dañado y aislándolo con cinta especial. El espacio en el tablero de la unidad es muy reducido, no obstante consiguen manejar hábilmente la herramienta para las reparaciones. Una falla puede significar, como ocurrió una vez durante el trabajo de investigación, el incendio total del sistema eléctrico del trolebús. Por lo tanto el trabajo que realizan los electricistas es completamente necesaria para que la unidad funcione.

² Este taller de laboratorio se describirá más adelante.

Reparación pesada³

Otro proceso de trabajo analizado en el taller mecánico es la reparación de la "licuadora". No obstante haber reparado durante una jornada de trabajo de ocho horas el mecanismo de la licuadora que es una parte del volante que debe de estar completamente lubricada para su buen funcionamiento y pueda regular la consistencia del volante. En el momento de instalarlo y probarlo no sirvió. Los mecánicos detectaron una fisura leve en la manguera de la licuadora que corre a través del volante y además estaba conectaba a la inversa, en lugar de enviar el aceite al volante lo regresaba. La consecuencia operativa era como ya se mencionó el endurecimiento del volante al momento de ser conducida la unidad.

Los trabajadores de reparación pesada tienen un lugar específico de trabajo en los gatos hidráulicos ya que el trabajo que ellos realizan no puede ser desempeñado en otro lugar debido a que cambian piezas muy pesadas del trolebús y una vez que el trolebús es levantado por el gato hidráulico, los trabajadores se auxilian de carros especialidades donde ponen la pieza deteriorada del trolebús y de igual manera con el auxilio del carro se vuelve a colocar la pieza. Describiré cómo se realiza el cambio de un motor principal, lo primero que se tiene que hacer es poner unas cuñas al gato hidráulico, posteriormente ir subiendo poco a poco el trolebús porque debe de estar bien calzado (agarrado) de las muelles tanto delanteras como traseras para que no se vaya a ir de lado y se caiga, también se debe de ir subiendo muy despacio, primero la parte delantera y luego la trasera, una vez que está arriba el trolebús se

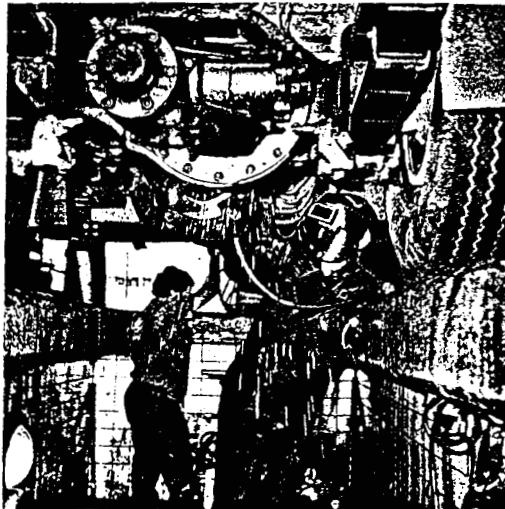
³ Omitimos la explicación de todos los procesos de trabajo que cada equipo realiza porque extendería la descripción del apartado.

tiene que quitar cuatro tuercas que sostienen el motor principal, pero para quitarlas se tiene que usar una llave especial que se tiene que ir a pedir a la bodega, y con la ayuda de un tubo se van aflojando, esto con el trolebús arriba del gato hidráulico. Después se desconectaron los cables del motor principal, al hacerlo se tiene que tener cuidado para saber donde va cada cable, porque si se colocan mal el motor funcionará al revés y se puede quemar una vez que estén desconectados los cables, se baja el trolebús muy despacio para que uno pueda asentar bien el motor en un carro especial, porque si no es así el motor puede caer al suelo y por su peso cuesta mucho trabajo moverlo. Una vez que el motor está en el carrito, se lleva a la bodega para cambiarlo por otro, después sigue lo más difícil, el trolebús tiene fijos los cuatro tornillos que sostienen el motor y el motor cuatro aperturas que deben entrar en los tornillos, para ello un trabajador se mete debajo del trolebús y va indicando a otro para donde se tiene que mover el carrito de tal manera que cuando el gato baja totalmente las aperturas del motor coincidan con los tornillos del trolebús, después se meten las tuercas lo más que se pueda, se vuelve a alzar el trolebús y se aprietan las tuercas con un tubo y se conectan los cables. Se prueba que funcione bien el motor con el trolebús arriba, ya que se checó se baja y listo.

Para cambiar un diferencial el proceso es similar, primero se mete el trolebús a un gato hidráulico, se le saca todo el aceite al diferencial, se calza con unas cuñas especiales y se levanta. Se mete un carrito especial para cargar al diferencial, este se amarra perfectamente en el carrito de tal manera que cuando se aflojan las veinte tuercas que sostienen el diferencial caiga en el carrito, para poder sacar el diferencial se tiene que levantar el trolebús, se lleva al diferencial a

la bodega y se cambia por otro al igual que el motor. El trolebús tiene fijos los veinte tornillos que deben de entrar en veinte aperturas del diferencial, muchas veces no entran todos los tornillos, pero con que entren seis tornillos es suficiente, se aprietan las tuercas lo más que se pueda y se levanta el trolebús; una vez que el trolebús está arriba se aprietan bien las tuercas, de esta manera el diferencial se va asentando en su lugar y se van metiendo todos los tornillos, se ponen las tuercas faltantes y también se aprietan. Ya por último se le hecha aceite al diferencial, se baja el trolebús y se prueba que funcione bien.

*Programa de mantenimiento
y limpieza para todas las unidades.*



Aquí se muestra el diferencial y las muelles de un trolebús

El deterioro mecánico de cada trolebús determina el proceso de trabajo a desarrollar y varía según las circunstancias de operación de cada trolebús.

No existe condición reglamentaria de tipo administrativo para turnar a los trolebuses al servicio mecánico. La realización de este trabajo se rige por la ley del uso y la costumbre del taller, que se traduce en darle servicio a los trolebuses. Así el proceso de trabajo en el taller mecánico son procesos muy específicos que generalmente se presentan similares.

Uno de los graves problemas de la empresa de Servicios Eléctricos es la falta de material, si algún trabajador reporta que la compresora de un trolebús no funciona, y si no hay en existencia en la bodega, el trolebús es trasladado a la parte de atrás del depósito hasta que lleguen compresoras a la bodega. La espera para la reparación de las unidades que son trasladadas a la parte de atrás del depósito dura meses, hasta años, y muchas veces en lugar de ser reparados sirven como bodegas, es decir, les van quitando las piezas poco a poco para reparar otro trolebús hasta que queda el puro chasis.

La falta de control empresarial se desprende de la desorganización que prevalece en la administración del proceso del trabajo en el depósito. A la empresa lo que le interesa es que salgan los trolebuses necesarios para poder cubrir las rutas y descuida los aspectos que pueden garantizar la continuidad del servicio como sería la de controlar las unidades que han llegado a reparación al taller.

La creatividad y dominio en el proceso de trabajo por parte de los mecánicos es manifestada en muchas ocasiones. Los obreros cuando no cuentan con el material necesario para trabajar ven cómo le hacen, pero realizan su

trabajo. En algunas ocasiones cuando el petróleo es poco y tienen que limpiar toda la parte de abajo de la carrocería del trolebús lo hacen rendir utilizando un atomizador y con muy poco petróleo limpia toda la carrocería, lo mismo sucede con la estopa, una cantidad muy pequeña realizan el trabajo.

Reportados

Los trabajadores del taller mecánico encargados de dar mantenimiento a los trolebuses de fallas que se pueden realizar rápidamente se encuentra en *Reportados*, describiré el trabajo de este taller: Al llegar los trolebuses al taller porque los frenos no están ajustados es un trabajo que se hace rápidamente, primero se mete la unidad a una fosa, se revisan las balatas para ver si están muy gastadas, se reportan al supervisor y si no hay muchos trolebuses esperando ser reparados el supervisor manda que se le cambien las balatas. Este es un trabajo relativamente fácil que se realiza en un máximo de dos horas, pero si hay trolebuses en espera de ser reparados se traslada el trolebús a la sección de reparación pesada que ya se detalló anteriormente.

Una vez que el trolebús esta en la fosa se checa de los frenos, que los retriver funcionen bien, que la compresora tenga aceite, que los carbones de los trolebuses no estén muy gastados, que el claxon suene, y si es de noche que prendan todas las luces, que las puertas funcionen bien. Todas estas fallas son rápidas de realizar y son por las que los operadores meten al taller los trolebuses. Hay algunas fallas que requieren de mas tiempo, como lo es la reparación de birlos rotos, esto ocasiona que el mecanismo de funcionamiento del rodamiento de la llanta a través de la flecha que mantiene este ritmo no funciona

adecuadamente. El trabajo que se realiza para su compostura consiste en perforar con un taladro los birlos rotos para poder extraerlos. Se ponen birlos nuevos y se aprietan sus tuercas. Para la realización de este trabajo se emplean de 15 a 20 minutos, este trabajo es totalmente manual y se realiza entre dos trabajadores, el operario de primera (maestro) y su ayudante (ayudante de primera). Para el cambio de balatas lo primero que se tiene que hacer es desajustar los frenos, si el trabajo se está realizando en un gato hidráulico se levanta el trolebús únicamente de la parte que se va a realizar el cambio de balatas, se quita la flecha de la llanta y se pone una lámina llena de grasa para que resbalen las llantas. Ya que están afuera las balatas éstas se desatornillan y se ponen las balatas nuevas, se aprietan al llegar, se lijan y se mete la flecha, se ponen las llantas en la lámina llena de grasa y entre los trabajadores la empujan hasta que entra y asienta con las nuevas balatas, se pone la tapa de la flecha, se aprietan sus tuercas y se ajustan los frenos de las llantas y las cuatro ruedas.

En el taller mecánico casi todos los trabajadores están capacitados para efectuar los trabajos requeridos.

4. TALLER HIDRÁULICO O DE LLANTAS

En este taller se realiza todo trabajo relacionado con el funcionamiento de las usualmente seis llantas de las unidades de transporte. Las "gomas" representan para estos trabajadores su objeto de trabajo, materia prima básica de su trabajo. El resto, "huaraches", "corbatas" (parches de goma con esa forma), válvulas y cámaras son materias auxiliares con tamaño, forma y aplicación específica para cada trolebús.

En el taller de llantas las ponchaduras son el pan de cada día, mientras que otros problemas menores como la falta de birlos, enderezado de rines, alineación y balanceo de las llantas son las eventualidades que desaburren y eliminan la rutina del taller.

Las llantas lisas nunca son desechadas, son enviadas a renovación a una empresa que funciona como proveedora de llantas a tranvías llamada Astrollantas. Ella se encarga de recoger cada viernes las llantas inservibles y abastecer al depósito de Tetepilco de las llantas requeridas.

El área de trabajo es muy reducida y el amontonamiento de las cámaras y llantas hace del espacio de trabajo un lugar sumamente reducido.

Los trabajadores de este taller deben realizar sus maniobras en una área de trabajo limitada. Por otro lado, el aprovisionamiento constante de llantas por parte de la empresa renovadora, con la cual trata Transportes Eléctricos, impide que el lugar se encuentre libre cuando el material de renovación ha sido trasladado. Además polvo, ruido, contaminación por plásticos quemados y material de vulcanización conforman el medio ambiente que rodea el trabajo cansado, agotador que realizan los llanteros.

Los trabajadores de este taller son tres, dos operarios de primera (maestros) y un ayudante ("chalán"), estos tres trabajadores cubren el trabajo del depósito de Tetepilco que concentra el encierro, mantenimiento y reparación de aproximadamente 300 trolebuses. El promedio de llantas reparadas por día es de 20 tomando en cuenta el primer y segundo turno del taller (matutino de 7 a 15 hrs. y el vespertino de 15 a 22 hrs.) aunque el turno matutino concentra la mayor parte del trabajo que cubre una cuota promedio diaria de 14 llantas.

Las dos categorías son formales y existen en cuanto que corresponden a distintos salarios y a distintos grados de especialización.

Tenemos un trabajador que sólo parcha llantas y cámaras, éste percibe un salario de ayudante o "chalán", mientras que los trabajadores que cambian llantas perciben distintos salarios y son los operarios de primera o "maestros".

Aproximarse a este taller y contemplar un proceso que cualquier ciudadano ha observado alguna vez en su vida, en camiones que también ha utilizado cualquier día de su historia, es un acontecimiento. Los movimientos son múltiples, las piezas numerosas. Un trolebús logra transportar y cargar en su "cajón" 14 toneladas de peso, sostenido por 6 llantas que en el mejor de los casos se encuentran en condiciones de rodamiento parcialmente adecuadas. Los llanteros se ocupan y/o preocupan por hacer maravillas con las llantas de las unidades, ponerlas a rodar de tal forma que aguanten la jornada de mas de 16 hrs. de rodaje y el peso. Pueden lograr la combinación de lisas y renovadas en relación directamente proporcional, generalmente las renovadas son las prevenidas para ser delanteras. Si existen dos lisas la unidad puede realizar su trayecto, con más de dos el riesgo crece, no obstante hay unidades que en esas condiciones salen a cubrir sus rutas.

Tal vez resulte difícil, como usuarios, reconocer los riesgos a que nos sometemos con este medio de transporte. Si intentamos entenderlo, la lógica paraestatal de la empresa nos da la clave: es más importante salir a ruta que prevenir los accidentes. Según la lógica empresarial: las ponchaduras a la velocidad promedio de 20 y 40 km. por hora no son "peligrosas" para los pasajeros. Es mas "grave" que la ciudad tenga que prescindir de una unidad.

5. LABORATORIO

Su dominación da la impresión de que se trata de un espacio de experimentación y de análisis técnicos, sin embargo el laboratorio es una rama de la Ingeniería Electrónica que concentra ciertos procesos sutiles y minuciosos que dan expresión a su nombre.

En el laboratorio del depósito son reparados los módulos de aceleración y frenado de los trolebuses. Los módulos que son reparados tendrán una duración de por lo menos tres meses debido al uso continuo que se le da.

La entrada a este taller imprime a cualquiera la idea de un espacio totalmente distinto al resto de los módulos y así es, hay máquinas.

Estas máquinas cuentan con aparatos sofisticados de medición, y las condiciones de limpieza también representan otro factor que contribuye a diferenciar a este taller de los otros. A semeja las condiciones de trabajo de un laboratorio médico privado pues está decorado con instructivos y fotografías técnicas.

El proceso de trabajo que rige al laboratorio se compone de las técnicas para corregir los desperfectos por el desgaste de algunas piezas, y en algunas ocasiones el cambio de los módulos. La limpieza de los módulos se realiza en una mesa, se desarma el módulo y se lava con agua pieza por pieza, se espera a que seque solo, después se vuelve a armar el módulo y se somete a una revisión. En este laboratorio se encuentra la parte de atrás de un trolebús y es ahí donde se prueba.

Así cuando los mecánicos solicitan al laboratorio un módulo de aceleración o frenado están en disposición inmediata. De esta forma las necesidades del mecánico son atendidas al instante logrando que el proceso de reparación global de trolebús no se detenga jamás a causa del laboratorio.

Las piezas requeridas son intercambiadas por las piezas usadas las cuales estarán aptas para su funcionamiento en pocos días.

El hecho de que el proceso de mantenimiento de los módulos no signifique una pérdida de tiempo de circulación de las unidades, es valorado considerablemente por sus trabajadores laboratoristas, aunque la máquina donde se realiza el proceso de prueba de los módulos como ya se mencionó es la parte de atrás un trolebús.

Es tal el dominio y conocimiento que tienen los trabajadores de esta área que le preguntan a los mecánicos que le indiquen que es lo que hace el módulo que no funciona y con esto ellos ya saben cual es la pieza que se tiene que limpiar o cambiar del módulo, y luego nada mas lo prueban, casi nunca fallan.

Los laboratoristas “parchan”, “reconstruyen” o inventan algo con tal de lograr los objetivos de su tarea. No se trata de transformar materias primas en otros productos, sino sólo de restablecer las características particulares del objeto de trabajo. No se produce a los ojos del trabajador una mercancía que pueda ser exhibida en el mercado, sino se reconstruye un objeto para conservar su valor de uso.

El trabajador apoyado en los conocimientos y habilidad manual no ha sido totalmente reemplazado por el trabajo de la máquina. Existen dos rangos de trabajo: el trabajo realizado con herramienta y el trabajo realizado con la ayuda de

la máquina. En el proceso antes mencionado de desarmado de módulos en el que se interpone herramienta se requiere de una experiencia lograda por años de trabajo, que implica la habilidad en el manejo de las herramientas para el armado y desarmado puntilloso de las múltiples piezas que lo conforman.



Centro de Computación Electrónica.

Hay un aspecto del proceso de trabajo en que la creatividad del trabajador se despliega retándolo: las piezas insustituibles son acopladas con nuevos mecanismos que ejecutan las mismas funciones, cumpliendo así con el cometido. Estas piezas "hechizas" resultan de la improvisación durante su proceso de trabajo, que es una cualidad demandada tácitamente por los obstáculos que presentan las tareas de mantenimiento.

En los procesos realizados con la máquina se requieren los conocimientos del trabajo para su manejo adecuado. La máquina no trabaja por sí sola, la alimentación y manipulación están a cargo del trabajador.

En todos los talleres son muchos los elementos humanos que intervienen en las tareas. La destreza para trabajar en un espacio reducido con un volumen

excesivo de cables, o para extraer birlos, para cambiar llantas o para reparar los módulos y la habilidad para manipular la herramienta son algunos componentes que conforman la cultura obrera la cual se abordará en el siguiente capítulo.

CAPITULO III

LA CULTURA LABORAL

El siguiente capítulo tiene la finalidad de describir y entender cómo se organiza y desarrolla el trabajo en el taller de trolebuses, primer turno, del depósito de Tetepilco. Para tal efecto mostraremos al trabajador frente a su trabajo con la finalidad de probar cómo es posible que a partir del proceso de trabajo se constituye la cultura tranviaria y que ahí donde crece una vivencia subjetiva que varía de individuo a individuo. Este punto de vista no pretende demostrar que la cultura obrera se forma exclusivamente en el depósito de trolebuses, sino la intención es asumir el proceso de trabajo como punto de partida para entender la conformación de la cultura tranviaria

¿Cómo se trabaja y cómo es el ambiente de trabajo en el taller de trolebuses de Tetepilco? ¿Cómo es su expresión formal? ¿Cómo es su expresión informal? ¿Cómo se manifiesta el cooperativismo en el depósito de Tetepilco?

I. Planteamiento general.

Entendemos al trabajo laboral dentro del taller de trolebuses como un campo social con una forma y un contenido significativos. La forma aparece definida por el cómo se hace el trabajo y el contenido aparece definido por el sentido que cubre el trabajo en la vida de los obreros, es decir, "que frente a los distintos aspectos estructurales que constituyen la comunidad obrera existe una elaboración subjetiva del trabajador, lo cual se manifiesta en las vivencias desde el momento en que se socializa en cada uno de los distintos ámbitos sociales"

(Lantz ,1958:65), y puede ser "un espacio donde la base cultural está dada por el origen, personalidad e imagen de sus integrantes y esta definida por dos componentes, el grupo y el territorio" (Pilcher;1972:28). Esta comunidad laboral a generado distintas formas de cultura.

Para ampliar nuestras posibilidades analíticas retomaré el concepto de "cultura obrera" de Novelo (1979:24) entendida como "el proceso de desarrollo de una manera de concebir el mundo y de expresarse en él, vinculado a mas que eso, entretelado al desarrollo de la conciencia como análisis y forma la posición ante las condiciones específicas de existencia".

El concepto de cultura obrera abordado en el simposio de "Cultura Obrera Mexicana" que se realizó en el Museo Nacional de Culturas Populares en 1984, plantea "que la clase obrera no se forma por el solo hecho de estar involucrada en la producción frente a otra clase, es decir, no se presenta inmediatamente por el hecho de existir estructuralmente, sino en la vivencia por así decir dentro del proceso laboral" (Novelo, 1984:37).

De lo anterior se desprende la necesidad de comprender cómo se verifica "el proceso de interacción entre la producción material de la vida social y el conjunto de las relaciones sociales con todas las intermediaciones sociales creados como proceso que articula y defino las acciones, las prácticas sociales, los usos, los hábitos y los modos de pensamiento en sociedades, especialmente tratándose de una clase particular. En suma, cómo es que se estructura el proceso cultural que produce resultados en formas concretas de ser-estar-pensar-sentir-crecer y comportarse" (Novelo, op. cit.). De esta manera podemos retomar el concepto de Cultura Obrera como modelos de comportamiento y de acciones

que encierran un conjunto de valores explícitos o no, pasados y presentes, en los que los individuos se conocen e identifican.

Recuperé todos los aspectos subjetivos y objetivos a través del análisis de las relaciones cotidianas en el trabajo, las cuales han sido caracterizadas como formales e informales, mismas que son vistas como complementarias más que excluyentes.

Retomé el concepto de estructura formal entendiéndola como “el ámbito cultural que no depende de las voluntades individuales de los individuos que laboran dentro de la fábrica. Esta estructura opera en tres niveles; el primero se refiere a una estructura jerárquica establecida, el segundo al tipo de trabajo efectuado y el tercero al nivel de especialización (calificación) que demanda este trabajo. En este sentido la estructura formal del trabajo se refiere a la organización técnica de éste” (Brown, 1954:54)

No obstante, para nuestro caso, veremos cómo el sindicato manipula esta estructura formal. la tercera parte se ocupará de la estructura informal. En ese apartado nos ocuparemos de los aspectos que conforman la cotidianidad obrera, es decir, “de las acciones y normas que emplean los obreros hacia su grupo (al margen de lo permitido por el capital), y en su interacción tanto con la empresa y el sindicato” (Orozco;1989:95).

1. COTIDIANIDAD LABORAL

La entrada del personal del taller mecánico de trolebuses primer turno es a las 6 de la mañana y la salida a las 14 horas. Como ya se mencionó anteriormente la empresa premia con un estímulo a los trabajadores que no faltan y que no llegan tarde, la empresa se da una tolerancia para checar sin que se cuente como retardo de 10 minutos más, es decir a las 6:10 de la mañana, y para no perder el estímulo la mayoría de los trabajadores llegan temprano. Durante el trabajo de investigación se presentó un percance entre personal de vigilancia y un exobrero, éste se encontraba en el patio cuando llegó un policía y le pidió su pase, al checarlo éste no tenía vigencia, así que le pidió que abandonara el depósito, que no podía permanecer dentro del depósito, el exobrero argumentó que estaba arreglando lo de su liquidación, el vigilante le dijo que se tenía que registrar y tener su pase de visitante y únicamente podía estar en el Departamento que se encarga de eso. De esta manera el exobrero fue sacado del depósito y el comandante de vigilancia les llamó la atención a los policías de la puerta por haberlo dejado entrar, a lo que replicó uno de ellos:

b: pero es que presentó su pase

a: sí, pero su pase tiene tres meses que se venció.

b: pero no nos vamos a estar mirndo las fechas de cada pase a ver si están vigentes o no.

a: pues si han que hacerlo. Y espero que no se vuelva a repetir.

Los policías se quedaron murmurando: “está loco, ya parece que vamos a estar revisando uno por uno todos los pases, siempre estan corriendo porque se les hace tarde y a la salida quieren salir rápido”.

Una vez que se checa la tarjeta de los trabajadores se dirigen a los vestidores y conforme van llegando se saludan, y los que se llevan se alburean, se agarran el trasero. Los casilleros de los vestidores están distribuidos por turnos, del lado derecho están los casilleros del turno matutino, del lado izquierdo los del turno vespertino y al fono del lado derecho los del turno nocturno. En los vestidores se encuentran dos bancas de aproximadamente 2 metros de largo, y los primeros que llegan los ocupan y los demás se cambian parados o hasta la hora del almuerzo.

En una ocasión llegó un trabajador de nuevo ingreso de baja estatura al taller mecánico de trolebuses y cuando se estaba cambiando le empezaron a aventar embaces de refresco de plástico, ropa sucia, y cuando éste iba de salida lo aventaban. Esto se hace siempre dque entra un trabajador, como una especie de bienvenida.

El tema que todas las mañanas se escucha en los vestidores, es sobre el fut bool o las borracheras, relató un comentario:

“el domingo te pusiste hasta atrás “M” y querías madriar al popeye y al supervisor “L”, también al llanero y a todo el que veías lo mandaba a la chingada. - “M” yo no me acuerdo de nada, nada más cuando desperté digo -ha chinga, dónde estoy, después reaccioné, me fui a echar un baño con agua bien fría para alivianarme y me fui para mi casa, pero cual, ahí en mi cuadra estaban chupando y que me quedo un rato y ya me metí a mi casa otra vez bien pedo, y en la mañana que me llama mi vieja para venir a trabajar, que me paro pero me dolía la cabeza y el estómago, ya me venía pero que me regreso, que me acuesto en el sillón y que me quedo bien dormido. Cuando desperté ahí estaba mi sobrino, ¡que me pregunta qué cómo me sentía!, bien crudo, qué no tiene nada por ahí, que me sirva un vasito de “Viejo Vergel”, después otro y que me vuelvo a empedar con las dos cubitas”.

Los primeros en salir de los vestidores son los del auxilio vial, después los de reportados y los de lo pesado y por último los de inspección.

Los trabajadores de esta área se encargan de reparar o remolcar los trolebuses que se quedan descompuestos en la calle. Estas unidades son reportadas por los operadores al Departamento de control de vehículos conocido entre los trabajadores del auxilio vial con el nombre de "movimiento".

Para la realización de este trabajo la red tranviaria se divide en tres grandes sectores: norte, centro y sur. La empresa cuenta con cinco camionetas y dos grúas con siete cabos de auxilio (operarios de primera) con sus respectivos ayudantes.

Durante el trabajo de investigación se pudo constatar que nunca salieron todas las camionetas ni las grúas del auxilio vial por encontrarse descompuestas.

El supervisor de auxilio vial pasa todas las mañanas al Departamento de control de vehículos a recoger la lista de los trolebuses reportados descompuestos en la calle y posteriormente al taller mecánico automotriz para saber cuantas camionetas y grúas están en buen estado para salir a trabajar. Y que funcione el radio transmisor de las camionetas.

El supervisor del auxilio vial reparte el trabajo a las 6:15 hrs. de la mañana conforme van llegando, y como siempre se encuentra alguna camioneta o grúa descompuesta, los últimos en llegar al área del auxilio vial se quedan en el taller. Un trabajador del auxilio vial comentó al respecto:

“como no quería quedarme en el taller, que llego temprano a las 5:50 de la mañana, todavía no había nadie en los vestidores, que me cambio rápido y a las 5:55 salí de los vestidores y me dirigí al área de auxilio vial, y cuál va siendo mi sorpresa, ya estaba el supervisor “F”, dos cabos y detrás de mi venían otros compañeros del auxilio vial”.

El reparto del trabajo por parte del supervisor se realiza de la siguiente manera: primero les designa la zona que van a cubrir, el número de trolebús reportado, la ubicación de éste y la causa del reporte. Durante el trabajo de investigación observé que la forma de dar el trabajo se realizaba de la siguiente manera:

A ver Garay, agárrate la 56-48, te vas al centro, apunta el 4374 de no corriente (N/C), está en Lázaro Cárdenas y Robles Domínguez; y el 4405 también de N/C está en Art. 123 y Lázaro Cárdenas.

De esta manera se repartía a todos el trabajo.

Los cabos de más antigüedad tienen un ayudante de base que también es el de más antigüedad entre los ayudantes, lo primero que hace un ayudante es revisar al agua y aceite de la camioneta y que ésta no tenga alguna llanta ponchada o baja, checar cuántas baterías trae buenas, para probar las baterías se utiliza una lámpara con un pequeño foco de 1168 volts, si el foco da buena luz la batería está bien. Una vez realizado el chequeo de la camioneta se calienta ésta durante unos minutos. Después se va a la bodega a sacar la caja de herramienta para trabajar.

En Transportes Eléctricos cuando un ayudante de primera sube a operario de primera (maestro) la empresa le proporciona una caja de herramienta con lo necesario para poder trabajar, haciéndole firmar un vale por ésta, y cuando ya no

pertenezca a la empresa tendrá que regresarla. La herramienta al término de cada jornada se guarda en la bodega.

Por último en el área de baterías se cambian las baterías malas por buenas mediante un vale que proporciona el supervisor. Un ayudante del auxilio vial comentó al respecto:

“La vez que me tocó trabajar con Garay la bajada y la subida de las baterías a la camioneta fue muy rápido, como Garay está bien grandote carga las baterías chicas él solo y las grandes entre los dos”.

Las camionetas del auxilio comienzan a salir del depósito de 7:00 a 7:30 de la mañana. Antes de que Garay saliera del depósito se encontró a un compañero del taller mecánico de trolebuses, Gustavo, y le pidió que sacara un trago. Gustavo le dijo que no tenía:

Garay: si me dijeron que habías destapado una botella.

Gustavo: sí, pero nada más tenía un charquito, pero ahí están mis \$20.00.

Garay: nos vemos a las 8:20 afuera y compramos algo

El ayudante de Garay “D” nos relata su jornada de trabajo:

“Salimos del depósito a las 7:20 de la mañana, llegamos al primer trolebús que traíamos en la lista el 4374 de N/C que estaba en Lázaro Cárdenas y Robles Domínguez, Garay me pidió que le pasara el desarmador, que le diera la hoja de reporte al operador, este tenía que poner su expediente y de que reportaba el trolebús, chequé la batería, estaba baja, así que se la cambié, probé que el freno y aceleración entraran bien. Todo funcionaba bien.

Se reportó OK a movimiento y en seguida fuimos a hacer el segundo carro. Cuando llegamos las puertas y ventanillas estaban cerradas, me asomé para ver si se encontraba el operador, éste estaba dormido con un radio prendido, le toqué por las ventanillas y las puertas y no despertaba, así que me metí por una de las ventanillas del lado del operador. Cuando ya estaba adentro el operador se despertó y se paró, le di la hoja de reporte para que pusiera su expediente y le pregunté de qué había reportado el trolebús. El

operador me hizo el comentario que lo checara bien de atrás. Le dije que había fundido un fusible pero que ya se lo habíamos cambiado, lo probamos, se le puso el freno de mano, se probó el freno y la aceleración y funcionó bien. Se le dijo al operador que ya estaba bien, el operador como fue no creía, así que nos esperamos hasta que avanzó y posteriormente se reportó a movimiento con OK por la radio de la camioneta, escuchamos que el auxilio 56-45 que estaba cubriendo todo el sur tenía mucho trabajo, reportamos a movimiento que le íbamos a ayudar al auxilio 56-45 con el trolebús de la terminal de Coyoacán, y cuando íbamos en camino movimiento nos comunicó que el trolebús de la terminal de Coyoacán el supervisor de esta terminal lo había mandado provisional al depósito.

Regresamos cerca del depósito y pasamos por una tortillería y Garay me dijo que de una vez compráramos las tortillas y me dio un peso para comprarlas, ya estábamos puestos para ir a recoger a Gustavo cuando por la radio nos dieron otro carro de N/C, lo fuimos a ver, también tenía los fusibles fundidos, se los cambiamos y lo reportamos a movimiento como "OK". Cuando nos dimos cuenta ya eran las 8:30 de la mañana, así que cuando regresamos al depósito para recoger a Gustavo, como llegamos tarde, ya no estaba. Afuera del depósito se encontraba un compañero del taller, le preguntamos por Gustavo, que no lo había visto. Afuera del depósito se encontraba el supervisor del auxilio Nava arreglando un trolebús, y al ver a Garay le preguntó que si ya habíamos visto el carro de la terminal de Coyoacán, lo mando provisional el supervisor de la terminal de Coyoacán, nos retiramos y fuimos atrás del depósito, lugar donde se quedan de ver los cabos del auxilio vial para almorzar y echarse una cerveza. No había nadie, nos esperamos unos 15 minutos y como no llegaba nadie sacamos los toper y le pregunté a Garay si quería una cervecita -sí cuñado compré una cahuama y un refresco-. Cuando Garay me dijo -y ahora para quién es ese refresco-, para mí, es que tengo mucha sed y la cerveza no me la quita. Comenzamos y cuando estábamos en el primer taco que oímos por la radio de la camioneta "bis" "bis", y luego Rojas daba un carro como dentro del depósito, así que Garay me dijo -vamos a esperarlo, ya a de venir en camino, tapa el toper, otra vez que ya habíamos comenzado se enojó porque no lo esperamos-. Tapé el toper y esperamos un rato y después de 15 minutos como no llegaba sacamos los toper otra vez, y cuando estábamos en el segundo taco Garay me hizo una señal -mira, allí viene el buey. Baja los toper-. Al llegar bajaron sus toper y los pusieron sobre el toldo de la camioneta y empezamos a comer todos. Rojas le preguntó a Garay que traía -nada más una cahuama que compró mi cuñado-. Bueno, pues ya de perdís y cuando terminamos de almorzar que fue en unos 20 minutos, cada quien se fue a la zona que estaba cubriendo, a Garay le habían dado tres carros, todos de no corriente. Nos dirigimos a

hacerlos, Garay checaba el control y lo limpiaba mientras yo lo probaba si entraba el freno y la aceleración y le daba la hoja de reporte al operador para que le pusiera sus datos. Al tercer carro sólo lo reactivó y el operador comentó -si no le hicieron nada-, -si estaban sueltos unos tornillos del control y los apreté-, (cosa que no había sido cierta.

El cuarto carro que nos dieron estaba en la terminal de Trajinera, y Garay me comentó -ahorita vemos a Patricia y nos la subimos cuñado para que le agarres sus chicharrones (pechos) cuñado-. Llegamos a la terminal de Trajineras, ahí en el trolebús descompuesto se encontraba Patricia, aseadora de los trolebuses, platicando con el operador. Garay me pidió el desarmador -y llévale la hoja de reporte al operador y hechas llave al trole cuñado-. Subí al carro, saludé a Patricia y al operador, en son de huasa le dije al operador qué le había hecho al trole -nada, hizo corto abajo del Switch de llave-, lo chequé y un alambre estaba a tierra, por eso no funcionaba. Aislé los cables, en esos momentos se acercó Patricia y me preguntó que con quién venía -con Garay-; -y dónde está el cabrón-; -ahorita viene-. En esos momentos subió Garay muy entusiasmadamente, el operador le dijo que tenía un corto abajo del Switch de llave. Le dije a Garay que ya lo había aislado, Garay lo comprobó y le dijo al operador que ya estaba.

Patricia se bajó del trolebús despidiéndose de nosotros, el operador nos empezó a comentar que el día de ayer se las vinieron a hacer de tos los de la unidad -estábamos chupando y con nosotros se encontraba un operador que tiene dos hijas bien buenas, y en puntos pedos que le empezamos a decir suegro, y aquí estábamos en un trole. Cuando llegó uno de sus hijos por él con todo su banda, y al oír que le decíamos suegro que se encabrona y ya nos la quería hacer de pedo a todos. Uno de los operadores le dijo que no se ofendiera, que era puro cotorreo -ya vez, él me está mentando la madre y no la hago de pedo-. El operador mandó a la chingada a su hijo, éste se fue con toda su banda y después de ahí nos fuimos a la casa de uno de los operadores. Yo me salí a las cuatro de la mañana, nada más llegué a mi casa, me eché un baño y unos cafés bien cargados y que me vengo a darle -de seguro aquellos cabrones todavía están chupando Garay: y se llevaron a Patricia. No te imaginas, fuimos a una casa de un operador y llegamos con vieja. Garay: que el operador donde fueron es casado sí. Garay si quieres vamos a hacerla con un pomito, el operador: mejor vamos a chelear. Garay: es mejor un vinito para calentar la barriga. No ahorita vino no. Nos bajamos del trole y nos subimos a la camioneta, me recosté en el asiento y me quedé dormido. Cuando desperté el operador del trole del corto ya había dado una vuelta y le dijo Garay que sacara -te estamos esperando, no tenemos trabajo-, el operador sacó 10 pesos y me los dio -pues láncense por unas chelas a un depósito que está adelante-. Fuimos, compramos 2 cahuamas y cuando

veníamos con ellas el operador ya se iba y nos hizo una señal que a la vuelta. Nos estacionamos, que se acerca Patricia a la camioneta, Garay abrió la puerta de la camioneta de su lado y la invitó a subir - No, es que ahí está esa pinche vieja (otra aseadora), luego va de chismosa. Si ahora no me querían dejar trabajar y tuvo que venir el jefe de estación para que me dejaran trabajar-. Garay que no tienen quien le arrempuje su tripita, -si anda con el jefe de la terminal, un viejito ya-. Garay: pues dile que si pasa una lana le sobamos su espaldita. -Hay cabrón, o ya empinadita no se e ve la cara-, sí verdad. Se comentó de otras aseadoras y de un operador que está en el hospital, dicen que tiene Sida, que una aseadora trae Sida. Garay: cuál, una chaparrita. Patricia: yo por eso no me meto con cualquiera. Garay: nada más con el árabe. -Quién es ése-, -cómo que quién es ése- haciéndole una señal con la boca me señalaba, y me preguntó si a mí me decían el árabe -éste me dice así. Garay: qué no te acuerdas de Fuentes (otro cabo) no al que le dicen el "camello", es su maestro, por eso le decimos el árabe. Garay: entonces qué Patricia. -Cómo eres cabrón-. Le ofrece un trago de cerveza y le digo a Garay que ahí se lo diera al operador y nos fuimos a hacer dos carros que nos habían dado por la radio, uno de ellos de rodilla y el otro de N/C. Llegamos y al primer trolebús, le cambiamos la rodilla (una parte del trole) y lo reportamos a movimiento como OK. Y el segundo carro de N/C Garay lo reactiva (reactivar es ligar una parte del módulo de aceleración) y quedó. Se reportó a movimiento como OK.

Al término del segundo carro regresamos a la terminal de Trajineras por el embace de cahuama para poder ir por el importe que habíamos dejado. En el transcurso a la terminal Garay me comentó que Patricia antes estaba bien, que andaba bien vestida, nada más se empezó a meter con Juan de la chingada y luego hasta a las pastas le empezó hacer con el bastilinga (cabo del auxilio), y otros cabrones, y se descuidó, y cuántos hijos tiene, tres. Ella nada más tiene uno viviendo con ella, los otros dos dice que los cuida su mamá. También me comentó que Patricia le dijo que los días martes podía por las tardes -cómo vez cuñado-.

Llegamos a la terminal y se acercaron las dos aseadoras, Garay les preguntó si el operador se había acabado la cahuama. Patricia: no, si nos la estamos tomando nosotras. La otra aseadora: me la estoy acabando yo, tú nada más le tomaste un poquito. Garay: pues acabécela que necesitamos la botella para ir por el importe. Regresamos al depósito a las 15 hrs.

2. ESTRATIFICACIÓN LABORAL

El servicio de transportes eléctricos del Distrito Federal cuenta con un contrato colectivo de trabajo de 185 cláusulas, 6 de ellas de carácter transitorio; todas ellas norman la vida laboral dentro de la empresa. A pesar de la existencia de un contrato colectivo exhausto, existen actividades dentro del proceso de trabajo que escapan a cualquier regulación formal y se norman por tradición y la costumbre, lo que fortalece el espacio de la acción sindical y esta se realiza mediante la acción individual o de pequeños grupos.

En la empresa de transportes eléctricos, la división del trabajo dentro del proceso de producción produce un aislamiento y la autosuficiencia de cada una de las ramas, si un departamento del proceso de trabajo no funciona afecta a los otros sectores de la producción, esto es, hay una relación en cuanto a lo que se produce pero culturalmente existe una diferenciación que en el transcurso del capítulo iré señalando.

En término de importancia funcional cada rama del trabajo es fundamental, pero para los trabajadores su trabajo es el más relevante, para los trabajadores del taller de trolebuses no saldrían las unidades a trabajar sin su trabajo y los operadores sin ellos quién manejaría las unidades. Este derecho de funcionalidad laboral incide en que las relaciones de trabajo entre los trabajadores de distintos departamentos sea frío, indiferente y en muchas casos hostil. Es cotidiano escuchar a los trabajadores decir que los trolebuses no salen a trabajar o están en mal estado, debido a que otros departamentos del proceso de trabajo no realizan bien su labor. La identidad laboral se forja al interior por el oficio, por la

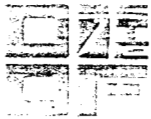
diferenciación de funciones, pero al exterior todos son tranviarios, el servicio los unifica.

En la constitución de la identidad laboral, además de la división gremial, también participan componentes sociales que establecen una división jerárquica. Se puede decir que los trabajadores del taller de trolebuses son la base y jerárquicamente seguirán los operadores, ordenación por status social que corresponde con la importancia cuantitativa de cada una de las ramas (ver organigrama pag. 71).

Comparando a los trabajadores de vía permanente con los del taller eléctrico se puede mostrar la diferenciación social que existe un trabajador "N" del taller eléctrico menciona:

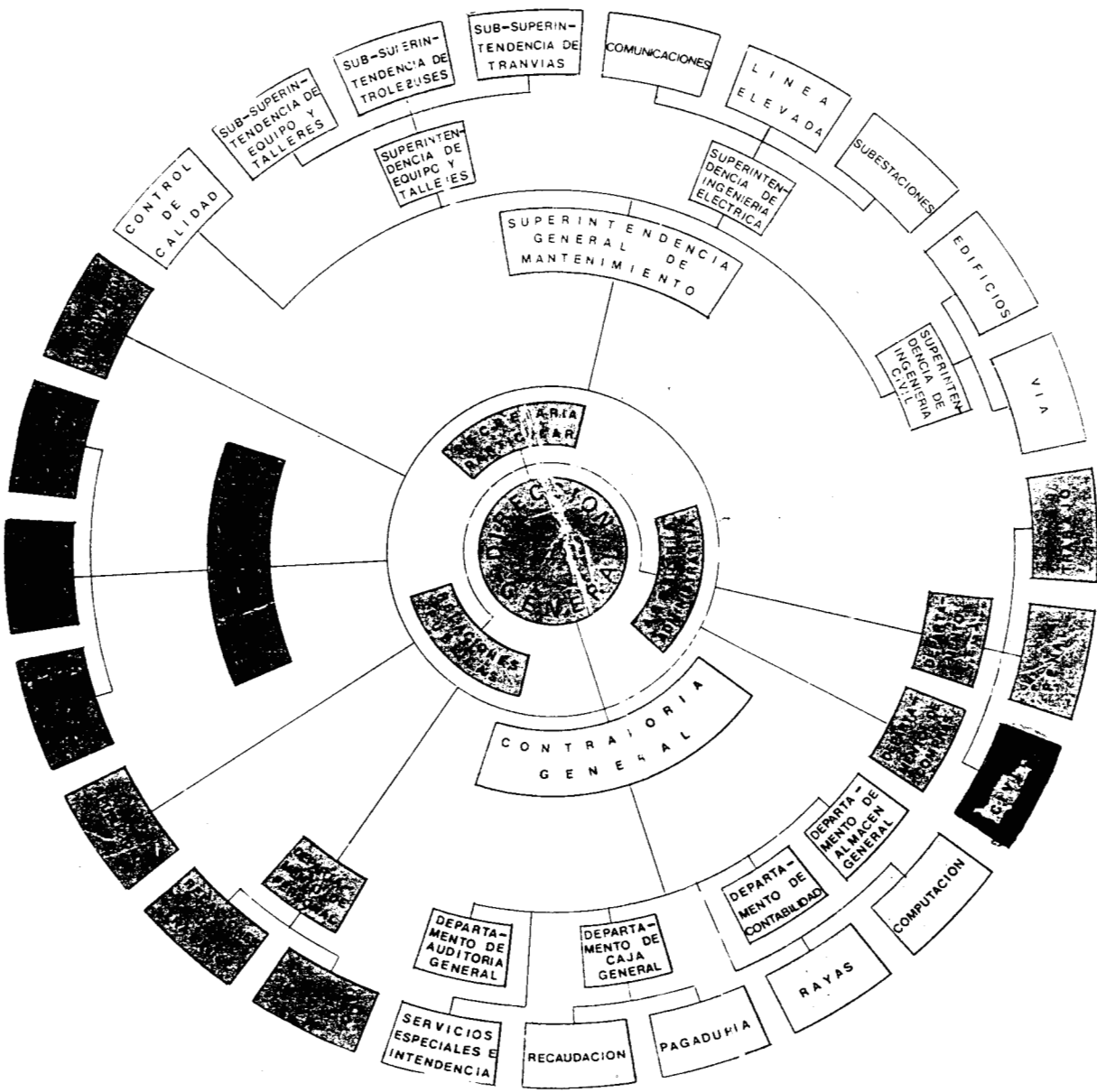
"Mi trabajo no requiere un desgaste físico, pero cuando estás embobinando te cansas mucho de la vista y tienes que estar mucho tiempo parado y cuando se meten las bobinas en la estufa con lo caliente hace daño, además se usan solventes, esto hace daño tu sabes, todo tiene su chiste"

Mientras que los trabajadores de vía permanente desempeñan un trabajo manual de mucho desgaste físico en donde para llevarlo a cabo no es necesario tener un nivel educativo, a lo sumo se pide que sepan leer y escribir, su salario es de los más bajos en tranvías, por lo general son de origen campesino. Si bien es cierto no se pueden plantear que existe una lucha de todos contra todos, si se vislumbra elementos de discordia, de antagonismo y, en algunos casos, como en vía permanente de marginación y resignación.



SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D.F.

ORGANIGRAMA GENERAL



A pesar de que todas las ramas participaban en torno y relación a un objeto colectivo, la producción en el Sistema de Transportes Eléctricos operativamente encuadran trabajos diferenciados que permiten una vida laboral aislada que conforman comportamientos diferentes. Otro factor importante dentro de las relaciones que se dan cotidianamente en el proceso de trabajo es la que se da entre los jefes y los trabajadores, los jefes inmediatos encarnan diferentes categorías laborales según el área, en el S.T.E. existe un jefe de todo el taller de trolebuses y jerárquicamente siguen supervisores, por departamento, operarios de primera (maestro), operarios de segunda (ayudante), ayudante de segunda (ayudante) y por último el escalafón más bajo ("peón").

Las relaciones entre jefes inmediatos y los trabajadores se realizan en forma familiar. Las relaciones de parentesco, la estabilidad laboral, la organización del trabajo y las tradiciones se entretajan para formar una sociabilidad que permita alternativas de solución a los conflictos cotidianos de trabajo, al margen de la acción sindical y de las funciones de la empresa.

Promoción laboral

Durante el trabajo de campo pudimos constatar que efectivamente, les ofrecen a los trabajadores de mayor antigüedad la posibilidad de ascender a supervisor.

En tranvías la fuerza de trabajo es viejo por lo tanto las posibilidades de ascenso son mínimas, aunque de cualquier forma los ascensos son regulados por el Contrato Colectivo de Trabajo, lo que impone simbólicamente una imposición descarada.

La relación con los jefes inmediatos juega un papel fundamental para que un trabajador pueda ascender ya que ellos son los que dan el visto bueno para que un obrero escalafone. Un trabajador de más de 20 años de antigüedad manifestó:

“a mí me han ofrecido el puesto de supervisor, pero lo he rechazado, porque cuando uno sube de supervisor, se hecha de enemigo a todos los trabajadores, es por eso que no he aceptado”.

Los supervisores para no tener problemas en la asignación del escalafón de supervisor, transmiten toda su experiencia laboral a sus parientes o amigos, de tal manera que se reconozcan como los más aptos para ocupar el puesto y en el momento de haber algún escalafón ellos puedan pelearlo en base a sus conocimientos. Y si algún trabajador reclama que le toca escalafonear, y el supervisor no desea que ascienda, este argumenta incapacidad para ocupar el escalafón. Así podemos concluir que los supervisores son quienes deciden quién escalafonea, un tranviario comentó al respecto:

“Cuando hay algún escalafón, ya se sabe quién va a subir, aunque le toque a uno, mejor no reclamo porque de todos modos no me lo van a dar y para no tener problemas con el supervisor no digo nada y me la llevo tranquila”.

La relación entre jefes inmediatos y trabajadores es fundamental en la regulación de los procesos de trabajo.

Generalmente cuando algún trabajador está en la posibilidad de escalafonear a supervisor, a recorrido todas las categorías inferiores de su departamento y las conoce de cabo a rabo. Esta vía de ascenso revaloriza el trabajo y produce legitimidad entre los trabajadores hacia sus jefes inmediatos.

La modernización impuso la capacitación como criterio fundamental para poder escalar, pero esto en la realidad no se llevo a cabo debido a que los cursos nunca fueron continuos, en cuanto a esto un trabajador comentó:

“...cuando hay cursos los supervisores nada más avisan a sus familiares y amigos, yo tengo cinco años trabajando en tranvías y nunca he tomado un curso y en una ocasión supe de un curso y pedí que me mandaran, pero me salieron que el curso sólo era para operarios de primera (maestros), la cosa es que nunca he tomado ningún curso”.

Ahora bien, otro de los obstáculos para la capacitación es que los trabajadores no aceptan la capacitación fuera del horario de trabajo, ya que estas horas no se las paga, y la posibilidad de capacitación durante la jornada laboral es ilusoria ante una administración de trabajo deficiente, como también por la insuficiencia de los recursos humanos necesarios y por no existir una remuneración compensatoria. En fin, la capacitación tienen fuertes limitantes para su desarrollo y los arreglos informales siguen condicionando la posibilidad de ascenso.

En cuanto a la antigüedad, el contrato colectivo de trabajo hace mención en la cláusula 143 que “los trabajadores al cumplir 55 o 60 años de edad, tendrán una percepción total por concepto de jubilación y de acuerdo a la siguiente tabla de 30 a 39 años de servicio, el 90% del salario tabulado. Y al cumplir 30 años de servicio y 60 de edad al 100% de salario tabulado” (Contrato Colectivo de Trabajo;1995:66).

La jubilación en el Servicio de Transportes Eléctricos se da a temprana edad y en muchos de los casos se puede estimar que es su primer trabajo, los

primeros “trabajadores tranviarios provenían en gran parte del flujo rural que se produjo sobre todo en los años de lucha: procedían de poblaciones pequeñas en muchos casos pero no habían sido anteriormente agricultores” (Rodríguez;1980:78).

Estabilidad laboral

En esta paraestatal la estabilidad laboral es una característica que tiene relación con varios aspectos de la realidad tranviaria como son los ascensos, la capacitación, las relaciones entre jefes y trabajadores y la participación del sindicato.

Por otro lado la existencia de una estabilidad laboral del trabajo, condiciona la transmisión del conocimiento, la regulación del trabajo, de leyes no escritas, pero que tienen tal vez en algunos casos más eficacia que las contractuales. La estabilidad laboral y la poca movilidad ocupacional dentro y fuera de las distintas ramas posibilitan que los trabajadores de una área se conozcan entre sí y con sus jefes inmediatos. De esta manera podemos afirmar que la vida laboral es dominio de todos los trabajadores. Esto permite que la relaciones con los supervisores inmediatos sean estrechas, de ayuda mutua pero no precisamente solidarias, sino más bien de sobrevivencia y conveniencia personal en los que cualquier arreglo es posible, y donde el sindicato actúa en casos extraordinarios.

Las relaciones entre ramas y las variables que constituyen las relaciones entre jefes inmediatos y trabajadores también actúan condicionando y modulando a las relaciones entre los trabajadores. Insisto la concepción de unión no puede conceptualizarse repentinamente como un nivel de solidaridad, ya que la unidad y

la identidad pueden formarse a través de prácticas de solapamiento, de relajamiento laboral, del encubrimiento y hasta de complicidad. Este primer acercamiento al mundo laboral tranviario da lugar a la imagen de relaciones conflictivas pero no es así, hay condiciones en el proceso de trabajo que generan descontento pero no apuntan a socavar las relaciones cotidianas entre los actores principales del trabajo tranviario. Durante el trabajo de investigación se pudo observar que hay dos factores determinantes que origina el descontento en el trabajo, la desigualdad salarial entre los mismos trabajadores de una misma rama, un maestro del taller eléctrico manifestó:

“La diferencia que hay entre un operario de primera (maestro) y su ayudante es muy poca, antes si había una diferenciación en cuanto al salario”.

Ahora bien, un trabajador de taller de trolebús argumentó lo siguiente:

“En el taller eléctrico y en el mecánico ganan más y trabajan menos y todos los días festivos los descansan, al igual que todas las asambleas sindicales, mientras que el departamento de trolebús todos los días los trabajan, lo único que se hace es poner guardias en los días festivos, si éstos caen en sábado o domingo trabaja todo el personal”.

Falta de material como problema cotidiano

En cuanto al otro factor determinante que origina el descontento de los trabajadores es la falta de material para trabajar, cuando no hay material, hay que juntarlo, reajustarlo para poderlo utilizar, este problema de la falta de material es generalizado en todos los departamentos del sistema tranviario. Es cierto que el contrato colectivo de trabajo contiene un conjunto de cláusulas para regular las condiciones de trabajo, en cada una de las ramas, pero una cosa es que estén

escritas y otra que se apliquen, ya que esto último significaría elevar los costos de producción.

Por ejemplo en los talleres las herramientas están en malas condiciones y en algunos de los casos no existía material adecuado para trabajar, durante el trabajo de investigación me percaté que muchos trabajadores se las ingeniaban para trabajar, elaboraban sus propias herramientas y guardaban en su casillero piezas de los trolebuses que ellos saben que son escasas. Un trabajador nos narra:

“Cuando llegan válvulas de seguridad para las puertas le pido al supervisor un vale por varias, para cuando no hay tener, porque éstas son muy escasas y cuando toca trabajar en la fosa de reportados y llega una unidad con esa falla y no hay en la bodega se tiene que ir a quitarla a otro trolebús y eso quita tiempo. Con decirle que ha habido ocasiones que ni estopa hay, tenemos que tener nuestro guardadito en el casillero”.

En cuanto a las instalaciones estas siempre están llenas de aceite, grasa, los focos de las fosas generalmente están fundidos, el techo del taller gotea y sobre todo, hay ausencia de protección y seguridad, la crisis permanente de la empresa condiciona la compra de material barato y de mala calidad que pone en riesgo la salud de sus trabajadores.

En el Contrato Colectivo de Trabajo de la Alianza de tranviarios hace mención que a los trabajadores del taller de trolebuses se les entregará por año “tres uniformes, un casco, un par de botas de cuero con casquillo y una baja”. Los uniformes y las botas si los dan pero respecto a la baja y el casco un obrero comentó:

“los uniformes que nos dan no sirven, porque nada más les caí tantito ácido de batería y se empiezan a deshilar, es por eso que mejor los vendo al igual que los zapatos, en cuanto a los guantes que dan no sirven para trabajar, están bien gruesos y durante los 6 años que tengo trabajando nunca me han dado casco ni baja”.

Efectivamente, durante el tiempo que duró la investigación nadie trabajó con casco.

Organización del trabajo

Uno de los problemas graves en transportes eléctricos es la falta de material para trabajar. Esto a propiciado que se quiten piezas a trolebuses que se tenían en espera de material para su reparación y que éstos sirvan de bodega de material para reparar los trolebuses menos dañados y que estos trolebuses con el correr del tiempo se conviertan en chatarra y todo con el fin de sacar el trabajo más urgente, e indudablemente esta situación causó un alto índice de fallas en los trolebuses ya que son piezas ya gastadas y en algunos casos piezas adaptadas para salir del paso y por otro lado exige a los trabajadores del taller de trolebuses aplicar toda su creatividad e improvisar la reparación y autoespecializarse en la práctica. Es necesario reconocer la existencia de prácticas laborales que escapan a la normatividad tranviaria el “ahí se va”, que es una solución momentánea para que salga al trabajo requerido por la empresa. Esto se da en el servicio de transporte eléctrico porque no existe control de calidad de lo que se repara.

El taller Tetepilco es antiguo y su diseño no responde a las necesidades de los trabajadores, hay áreas de trabajo donde el ruido es insoportable, casi se trabaja a la intemperie y los trabajadores no cuentan con los medios de seguridad

e higiene. No se tienen lugares adecuados para tomar alimentos, los vestidores no cuentan con regaderas suficientes y regularmente no tienen agua caliente para bañarse. Todo el depósito está lleno de aceite, estopa, grasa y basura. Las condiciones de trabajo en tranvías son malas. A la empresa no le interesa mejorar las condiciones de trabajo porque esto incrementaría sus costos y porque a pesar de que los obreros trabajan con ciertas carencias, como la falta de material y herramientas, esta situación nunca la han convertido en una demanda de lucha, ni en germen de autoorganización. En la investigación se pudo constatar que los trabajadores se quejan de las malas condiciones pero mencionan que -para qué ponerse con "papá gobierno", con ellos no se puede-. Hay una especie de adaptación natural a las condiciones de trabajo, y más bien estas condiciones de trabajo que los trabajadores enfrentan en el proceso laboral, son cambiados por otro tipo de bienes simbólicos usados como una especie de chantaje e inclusive de sobornos laborales, cuestión que aclaro en el próximo apartado.

Relaciones laborales

El proceso de trabajo es un espacio más en el que se constituye la acción del obrero tranviario. No se propone en ningún momento demostrar que el proceso de trabajo sea la única fuente generadora del comportamiento de los tranviarios más bien se concibe como un espacio entre otros, que moldea y es moldeado por las relaciones individuales. En consecuencia, el proceso de trabajo está constituido por la función que desempeña cada obrero. En este apartado se analizará como a partir del proceso del trabajo se constituye una cultura tranviaria. La cultura tranviaria es un espacio constitutivo de la denominación de la

producción de legitimidad y del consenso. Este punto de vista no pretende demostrar que la cultura obrera se constituye exclusivamente en el terreno de la producción o en el depósito de trolebuses y de ahí se transmite a otros espacios externos. La intención es asumir el proceso de trabajo como un punto de partida para encontrar sus nexos con la cultura tranviaria.

Las situaciones reseñadas permiten paralelamente la acción sindical y la existencia de engranes que posibilitan que espacios del proceso de trabajo se normen por tradición, acuerdos personales, para ilustrar el caso. Las jornadas de trabajo son negociadas entre empresa y sindicato en el marco de la Ley Federal del Trabajo, pero en el interior de los mismos se encuentran aspectos como la carga de trabajo y la calidad del mismo que se legisla con base en la fuerza de la tradición. En este contexto la jerarquía de los jefes inmediatos es manifiesta, ellos son quienes designan la carga de trabajo, la forma y el tiempo de trabajo respondiendo a la necesidad de la empresa y por criterios personales como son la experiencia laboral, la tradición y la simpatía.

En los análisis sobre la cuestión obrera la tendencia predominante es la historiografía que, en lo fundamental, tiene su eje de reflexión en la relación estado-movimiento obrero en estos análisis la empresa y el sindicato son los actores que en combinación, actúan para controlar al sector obrero y éstos últimos aparecen como eternamente engañados y manipulados, en el estudio de algunas ramas de la producción en donde el objetivo es proporcionar ganancias, la dominación capitalista se analiza a partir del proceso de trabajo, así las formas de organización, administración y control de la producción permiten explicar "las

diferentes formas de cómo el capital subsume al trabajo, así como las respuestas que construye el proletariado” (Quiroz;1980:66).

Indudablemente el acercamiento a los procesos de trabajo puede generar conocimientos complementarios a los de los trabajos historiográficos y se debe estar atento a la mecanización “El taylorismo y el fordismo no puede constituirse en modelos únicos para reconstruir realidades específicas” (Leyva;1995:64). Si se requiere comprender como los tranviarios se mantienen en condiciones de trabajo malas es necesario acercarse al complejo mundo del trabajo, espacio constituido por las relaciones culturales, donde desde un ángulo de las relaciones culturales es posible problematizar las condiciones objetivas del trabajo, y ante propuestas como “Del trabajo colectivo se desprenden valores distintos, el de la solidaridad y la cooperación, y tradiciones de lucha específicamente obreras que permiten el resurgimiento de elementos culturales democráticos” (Novelo;1984:75).

En cuanto al problema del ausentismo laboral la empresa de transportes eléctricos estimula a sus trabajadores, todos aquellos que no tengan mas de 2 retardos al mes se les premia con 350 pesos mensuales, y unos vales de despensa con valor de 350 pesos amortiguando de esta manera el problema de ausentismo, y los retardos, es común escuchar en los vestidores a la hora de entrar el comentario de algunos obreros, por poco me quemó (llegar tarde) chequé a las 6:10 en puntito, o a otros con una expresión de desaliento, me quemé debido a que si se falta o se llega en dos ocasiones tarde los vales de despensa se reduzcan a 250 y la compensación por puntualidad se pierde.

Si un obrero al comienzo del mes acumula dos retardos ya no se preocupa por llegar temprano, pues ya perdió el estímulo que la empresa da por no llegar tarde.

La suspensión de la jornada laboral o el alegamiento premeditado del lugar del trabajo, tiene un campo de soluciones informales posibles que se orientan en relación al intercambio simbólico-material. Cuando un supervisor encuentra fuera de su área de trabajo a alguien no le dice nada, pero si el término de la jornada no termina su trabajo reprocha la ausencia. Durante el trabajo de campo se presentó una discusión entre un supervisor y un obrero que en seguida narraré:

- a: ¿lubricó los carros que hizo ayer?
- b: no porque no me alcanzó el tiempo
- a: ¿y porqué no me avisó?
- b: yo reporté en la hoja de trabajo que no había lubricado, pensé que con eso bastaba.
- a: no, usted me tiene que avisar a mi. ¿Y cómo es que los demás terminaron?
- b: eso no es cierto
- a: pero usted tiene una tarea que realizar
- b: no maestro, yo tengo un horario de las 6 a.m. a las 2 de la tarde.

Hizo un gesto de disgusto y le dio el trabajo.

En transportes eléctricos el caso mencionado anteriormente no es común, únicamente se llega a dar en trabajadores que están escalafoneando por su falta de experiencia para la realización de su trabajo en el tiempo y calidad requeridos, pero poco a poco adquiere tanta habilidad para la realización de su trabajo que lo desarrolla en muy poco tiempo , un trabajador nos narra:

“embobino un motor en dos horas, por la capacidad y experiencia que tengo, esto permite que mi trabajo se aligere, y si el supervisor te ve parado o platicando no te dice nada, porque sabe que tu terminas con la carga de trabajo”.

Esta experiencia también permite el alegamiento del área del trabajo para tomar un refresco, comprar una torta, dormir y hasta para tomarse una copita.

Ahora bien, si se tienen cierto parentesco con el supervisor o se le dispara una torta, un refresco o se le invita una copa, el llamado de atención es tan solo una invitación a echarle ganas e inclusive en algunas ocasiones éste transmite alguna de sus experiencias para que termine el trabajo sin ningún percance.

Tiempo extra

En cuanto al tiempo extra, las relaciones con los supervisores y representantes sindicales juegan un papel primordial, el representante sindical del primer turno expresó lo siguiente:

“Una de las ventajas de ser representante es que siempre que hay tiempo extra, me quedo y nadie me dice nada, y todos me hablan con respeto y me invitan a tomar para que los deje tiempo extra y para que en los días festivos descansen, pues yo soy el que designa quien trabaja”.

En el taller eléctrico el tiempo extra se realiza sin ajustar su jornada de ocho horas, esto es terminando su carga de trabajo inmediatamente comienza la tarea de tiempo extra. En este departamento se da esto debido a que en este se encuentran los trabajadores más allegados al sindicato, y estos realizan comidas especiales e invitan a tomar a los representantes sindicales, los días viernes era seguro que en este departamento encontraras a las del sindicato comiendo y tomando.

Para poder comprender mejor las relaciones laborales que se dan en el proceso de trabajo abordaremos en el siguiente apartado las estructuras formal e informal en la empresa de Servicios Eléctricos del Distrito Federal.

3. LA ESTRUCTURA FORMAL E INFORMAL

Estructura formal

Para nuestro trabajo de tesis retomaré el concepto de estructura formal de Orozco (Orozco,1982:113) como el ámbito conductual que no depende de las voluntades individuales de los individuos que laboran dentro de una fábrica. En transportes eléctricos esta estructura se da en tres niveles: la jerarquización, nivel de especialización y al tipo de trabajo efectuado en el proceso de trabajo. De esta manera podemos decir que la estructura formal en el depósito de Tetepilco es la organización técnica de trabajo.

Ahora bien, en vista de que la estructura formal se refiere a la organización técnica del trabajo, generalmente se le atribuye a la empresa el control del espacio laboral y de los trabajadores, lo cual se lleva a cabo por medio de la administración científica del trabajo. En Transportes Eléctricos la estructura formal opera a partir del ámbito sindical reflejándose el control de este en la administración del trabajo.

Para acercarnos al mundo laboral decidimos partir de una descripción del depósito de trolebuses de Tetepilco.

Descripción del depósito de trolebuses de Tetepilco.

Existen cuatro depósitos en el Servicio de Transportes Eléctricos, distribuidos en distintas partes de la Ciudad: Azcapotzalco, Aragón, Huipulco y Tetepilco, estas sirven como punto de partida y llegada de los trolebuses, es aquí donde reciben todos los servicios y aprovisionamiento.

El depósito de Tetepilco es el más grande de los cuatro depósitos, (Aragón, Azcapotzalco, Huipulco), que conforma el Servicio de Transportes Eléctricos del Distrito Federal, siendo ese el de mayor número de trabajadores, además en este se encuentran las oficinas administrativas de la empresa, y el local de la representación sindical.

El depósito de Tetepilco se encuentra ubicado en la Delegación Iztapalapa de la colonia San Andrés Tetepilco entre el Eje 7 y la Av. Municipio Libre, éste está rodeado por casas habitacionales, tiene dos puertas de acceso, por una de ellas entran los trolebuses y por la otra el personal que labora en tranvías.





Los policías de la puerta principal se encargan de revisar a toda persona ajena a la empresa, además de tomar sus datos y se le pregunta el motivo de su visita, se habla al departamento donde quiere ir la persona y se pide su consentimiento para que pueda entrar, una vez pasados todos estos requisitos se le proporciona un gafete y un policía le indica el camino. A un costado de la puerta de la entrada de personal se encuentra una puerta de entrada para vehículos, éstos son registrados y toman los números de la placa y los datos del conductor, se le pregunta el motivo de su visita y se registra en un libro, se le proporciona un gafete y se le indica el camino, la revisión del auto se realiza también a la salida.



La jornada laboral en talleres es de ocho horas, existen tres turnos: de las 6 hrs. a las 14 hrs. el primer turno; de las 14 hrs. a las 21:30 hrs. el segundo; y el tercer turno de las 22 hrs. a las 6 hrs. Todos los trabajadores están obligados a cumplir con los servicios de sábado y domingo que la empresa precisa y que estipula conjuntamente con el sindicato. La designación para saber quién laborará los sábados es en base a la antigüedad y al área en la cual labora.

Estructura jerárquica

La categoría de los trabajadores del taller mecánico de trolebuses comienza desde el momento de la contratación inicial provisional, la cual se define como ayudante general (peón), y se va escalafoneando.

, ayudante de segunda, operario de primera (maestro), supervisor, y finalmente Jefe del depósito de determinada área.

Como ya se mencionó, los tranviarios que se desempeñan como peones que no tienen base, cubren interinatos, esto es, cubren por tiempo definido, incapacidades y vacaciones, además de ser los más mal pagados, tienen las peores condiciones de trabajo, por la rotación de turnos y departamentos, según a la persona que cubran. Un peón narra:

"Cuando uno entra a trabajar a la empresa, entra uno cubriendo y cuando se acaba el contrato te dan otro contrato que en muchas ocasiones es en otro turno o departamento, y hasta de depósito, te cambian cuando empezaba a hacer cuates y a aprender".

Los trabajadores de talleres laboran cinco días a la semana. La estructura piramidal jerárquica entre los trabajadores definen las instancias de poder establecidas para efectos de autoridad laboral. De esta manera tenemos al jefe de taller como la mayor instancia jerárquica en el taller, después están los supervisores, así sucesivamente hasta la más baja categoría (peón). Cada uno de estos grados jerárquicos cumplen funciones específicas de responsabilidad formal dentro de la empresa, esto es de vigilancia, asesoría y organización laboral.

Como vimos en este apartado, la estructura formal del mundo laboral regula la vida de los obreros, tanto a nivel de la organización del proceso como de las relaciones laborales.

Sin embargo apoyándonos en el trabajo de investigación realizado, existen otros tipos de relaciones sociales que igualmente se hacen presentes en el ámbito del trabajo, tales como las bromas, sentimientos hacia compañeros de trabajo y tendencia hacia la formación de grupos de amigos dentro del depósito. A

continuación nos ocuparemos de este tipo de relaciones, las cuales clasificamos para su estudio bajo la denominación de Estructura informal del mundo laboral.

Ingreso a tranvías

Los requisitos para pertenecer a tranvías son los siguientes: edad mínima de 18 años, ser recomendado por algún tranviario, ser entrevistado por alguno de los representantes y tener la aprobación de éste. Secundaria terminada, cartilla liberada, examen teórico-práctico en función de la categoría o puesto solicitado.

Habría que señalar que el requisito de ser recomendado por un tranviario no está estipulado en el Contrato Colectivo de trabajo, pero los tranviarios de más antigüedad reclaman el privilegio de meter a tranvías a sus familiares, es una costumbre que defienden y mantienen hasta la fecha. Esta costumbre-ley a conformado fuertes núcleos de relaciones primarias, esto es, siempre hay un tío u otro familiar trabajando en tranvías y las relaciones primarias se expanden por medio del compadrazgo, lo que permite que el mundo tranviario se estreche en términos de parentesco. Actualmente para los tranviarios jóvenes pierde atractivo mantener esta costumbre, pues ser tranviario es un trabajo común y corriente que se asume, en muchos, con resignación o castigo.

La obtención de la recomendación de los líderes sindicales es una derivación del poder estatal asignado a estos líderes obreros, y funciona como una forma de denominación. En términos del contrato colectivo del trabajo, en su cláusula 3 "el servicio se obliga a utilizar en las labores y actividades regida por un contrato, única y exclusivamente a los trabajadores miembros de la alianza que le sean proporcionados por el comité central ejecutivo. El servicio solicitará

directamente de la alianza el personal que necesita cuando se trata de cubrir vacantes con trabajadores de nuevo ingreso o de movimiento escalonario”.

El certificado médico es otro de los requisitos para poder ingresar este trámite, anteriormente lo realizaba la empresa, en la actualidad ya no, aunque la empresa cuenta con servicio médico. Otros requisitos son dos cartas de recomendación y acta de nacimiento. En cuanto al examen de conocimientos generales un obrero comentó:

“...eso del examen es puro cuento, la vez que yo hice el examen de conocimientos generales, lo hizo otro compañero, cuando salimos del examen le pregunté que cómo le había ido, no lo contesté, no sabía nada, pero vengo bien recomendado y después de un tiempo se encontraba trabajando en oficinas y yo como peón barriendo”.

Todos los trabajadores que ingresan por primera vez a tranvías lo hacen mediante un contrato de trabajo provisional, que varía dependiendo la persona que se está cubriendo y este contrato se transformará en definitividad laboral o despido, dependiendo de varios factores, de la jerarquización y antigüedad del trabajador que recomendó, y de las decisiones de los jefes inmediatos de la empresa, y de las necesidades de la empresa para controlar personal.

Estructura informal

Para nuestro caso de estudio retomaré el concepto de Estructura informal entendía como el estudio del “ámbito de las relaciones sociales que circundan al trabajador frente a su trabajo” (Orozco,1982:147), esta tendencia muestra que al margen de las relaciones establecidas por la división y la administración científica del trabajo el individuo no sólo es capaz de crear otras relaciones, sino que

además pertenecer a grupos con un código informal de relación. Dentro de esta tendencia "la Antropología ha probado que en torno a situaciones específicas, las relaciones informales que unen a los individuos dentro de su espacio laboral pueden hacerse explícitas, al tiempo que a través de redes sociales, el centro de trabajo rompe con su dimensión espacial y temporal al convertirse en un espacio cultural dentro de un amplio entorno social" (Orozco,1982:147).

Ahora bien, la fábrica como espacio social presenta dos aspectos organizativos importantes, uno es el que corresponde a la organización formal (que ya vimos) en el cual se aglutinan las normas y restricciones que impone el capital dentro de la fábrica, pero que no pueden evitar que opere el segundo aspecto importante, que es el informal, en el cual los trabajadores como grupo social crean sus propias normas operativas dentro del espacio fabril. De esta manera la posición de un trabajador dentro de su grupo es muy importante para él en su vida laboral. Brown define la importancia social del grupo de la siguiente manera: "El grupo primario es el instrumento de la sociedad a través del cual el individuo adquiere, en gran parte, su actitudes, opiniones, metas, e ideas; y también una de las fuentes fundamentales de disciplina y orden social" (op.cit. 152). Lo que me propongo probar en este apartado es que la estructura formal es reinterpretada por los sujetos. En este sentido, las normas que rigen al mundo fabril no son unívocas, ya que están sujetas a interpretación y al uso de los trabajadores. Al mismo tiempo me propongo probar que la normas y las relaciones que rigen al mundo laboral no son susceptibles de ser manipuladas en contexto, situaciones y posiciones determinadas. Para tal efecto veremos algunas

categorías sociales, el uso del parentesco dentro del centro de trabajo y la estructura interna de los grupos de trabajo.

Categorías sociales en tranvías

Cuando hablamos de calificación de mano de obra pensamos tácitamente en la existencia de obreros calificados y no calificados “En este sentido, se entiende por calificación el saber obrero otorgado no sólo por la autonomía en el momento de hacer el trabajo, sino además le confiere control al obrero sobre la organización del trabajo” (Gorz,1977:). Estas categorías son aglutinadas por la visión integral de la organización del trabajo que confiere el oficio. Así un obrero calificado no sólo decide cuándo y cómo hacer un trabajo, sino además tiene una visión global del conjunto de las tareas y procesos que comprende el trabajo. Al respecto un operario de primera comentó:

“Lo primero que hago cuando me dan el trabajo es revisarlo para saber la intensidad del trabajo, esto es, si comienzo temprano o me la llevo tranquila, o por así decir, si me lo dan de balatas con grasa, veo si lo puedo meter al gato hidráulico, si no meto comienzo hasta después del almuerzo, si no, tengo que comenzar temprano porque hay que calzarlo”.

Con base en los datos aquí expuestos podemos concluir que la percepción obrera de la calificación se manifiesta en el orgullo laboral, “Partiendo de esto, podemos compartir la posición de que el trabajador calificado no se distingue del no calificado por razones de economía laboral sino sociales, ya que es la sociedad misma (¿y la teoría? la que otorga los atributos de calificación a los individuos” (Nieto,1986:).

Ahora bien, hay otros sistemas sociales del mundo social obrero que influyen también al ámbito de la estructura informal del trabajo, tal es el caso del parentesco del cual nos ocuparemos a continuación.

El parentesco como parte de la estructura informal obrera

En este apartado consideraremos los grupos de parentesco al interior del centro de trabajo. Como ya se mencionó anteriormente, en el Servicio de Transportes Eléctricos hay una sólida parentela dentro del depósito la cual se manifiesta en una fuerte tradición obrera. Durante el trabajo de investigación se pudo constatar que hay familias que durante generaciones han sido tranviarios, nuestra evidencia empírica muestra que el ingreso a la fábrica se facilita por mediación de familiares, los cuales intercedían para que el interesado ingresara con mayor facilidad. Al respecto un obrero comentó:

“Entré a trabajar a tranvías como ayudante gracias a un tío que me recomendó. Cuando me presente ante el Secretario de Actas y Empleos me preguntó que quién me recomendaba, como le dije que Rangel, que es el Secretario de Trabajo y Conflictos, entré rápido. Le dije que me recomendó Rangel porque mi tío así me dijo que dijera, para que entrara rápido. El ya había hablado con él”.

Al respecto, el favor al entrar un trabajador en primera instancia, se podría decir, se lo hacen a la persona que recomienda, pero con el tiempo al que entró.

El grupo de trabajo

Uno de los ámbitos obreros que mejor expresa el mundo informal en una empresa es el grupo de trabajo. El componente importante de esta agrupación es el intercambio de interacción, actividad y sentimiento el cual se manifiesta dentro

del centro de trabajo en amistad, ayuda y en la existencia de un código informal de conducta que rige el comportamiento del grupo. En términos de las actitudes hacia los demás dentro del centro de trabajo, los diferentes grupos adoptan conductas distintas dependiendo de los lazos de amistad y de confianza que existan entre los trabajadores. Un testimonio de un mecánico al respecto fue:

“Cuando me hace falta alguna llave, y no están los cuates se las ve uno duras, porque no cualquiera presta su herramienta, siempre te dicen que la están ocupando, que no tienen, la cosa es que te la niegan”.

Por lo que respecta al comportamiento de los grupos de trabajo en el depósito de Tetepilco fue la oportunidad de vivir de cerca la experiencia de dos grupos diferentes, uno de los mecánicos.

El grupo de los mecánicos está integrado por puros operarios de primera (maestros) y esta compuesto por ocho trabajadores, todos ellos mecánicos. Este grupo comparte dos atributos de trabajo: el oficio y la experiencia. Este es un grupo heterogéneo respecto a las edades de sus integrantes. Ese grupo ha generado un ambiente de cooperación dentro del trabajo en el cual hay una transmisión de conocimientos técnicos por parte de los trabajadores de más experiencia. El intercambio de bromas entre ellos es muy intenso y comparten el mismo patrón de convivencia, el cual gira en torno a la comida y al alcohol.

El grupo del auxilio vial muestra otros aspectos culturales de interés. Este grupo forma parte del auxilio vial del primer turno el cual está integrado por cuatro trabajadores, dos operarios de primera (maestros) y dos ayudantes de primera (chalanés), este grupo de trabajadores es más reducido debido a que salen fuera del depósito a auxiliar las unidades que se quedan descompuestas en la calle y

sólo es posible reunirse un ratito. Casi a todos los trabajadores del auxilio vial se les llama por su apellido, a algunos cuantos por su apodo, en el depósito de trolebuses de Tetepilco se conocen por su apellido, siendo una tradición en tranvías.

Ahora bien, en un departamento de trabajo todos se conocen (aunque sólo sea de manera relativa) por lo que uno es potencialmente, amigo o enemigo de los demás miembros del departamento.

En este contexto es difícil pensar en actores tranviarios pasivos, todos los tranviarios actúan y participan en la estructuración de las relaciones sociales sin que esto implique desconocer niveles y grados de participación.

En la estructuración de los procesos de trabajo como campos de confrontación, negociación e identidad la cultura tranviaria denominada corporativa clientelar es relevante. De esta manera la forma de relación predominante entre estos actores del trabajo tranviario es el de clientelismo que se expande en todas las relaciones laborales.

5. EL CORPORATIVISMO TRANVIARIO

Los tranviarios fueron actores de primer orden en la constitución del corporativismo obrero, cuestión que se hace más significativa cuando la empresa pasa a manos del estado y el gobierno operaría ante los obreros como patrón. Esta relación económico-política no adquiere el sentido de paternalismo o patrimonialismo, estas categorías se fundamentan en compromisos y adhesión moral; más bien, en esta rama productiva las relaciones sociales se caracterizan

como clientelares al interior de los procesos de trabajo no significan completa arbitrariedad; si bien existe ésta, son aún más fuertes las costumbres y la tradición.

La cultura de los obreros no puede reducirse estrictamente a ser instrumento de resistencia obrera o de impugnación “también puede expresarse como legitimación de poder que impugna” (Vázquez: 364). El análisis de los procesos de trabajo facilitan comprender cómo se ha estructurado y mantenido las relaciones entre el Estado y los tranviarios. Esta relación es aceptada por medio del concepto de corporativismo. El corporativismo de los obreros tranviarios se siente, se vive y se proyecta en el proceso de trabajo, donde se moldean las prácticas de los tranviarios, tanto en el espacio de trabajo como en el de la reproducción social. En el servicio de transporte eléctrico la denominación de clase obrera se estructura con base a una cultura tranviaria que denominaré como corporativa clientelar burocrática.

Como se vio, hay espacios del proceso de trabajo que son regulados por mecanismos informales cuyo reverente límite son los contratos colectivos de trabajo. Esta convergencia de mecanismos formales e informales han hecho del proceso de trabajo un espacio que funciona mediante la adhesión de los tranviarios a determinadas reglas del juego.

La cultura corporativa clientelar no puede asimilarse a una clase como una imposición del Estado a los obreros, ya que desde esta posición la única forma de relacionarse sería, la fuerza, la coerción.

La cultura corporativa clientelar tiene que ver más con la persuasión y la seducción, con el reclutamiento y aceptación de los diferentes actores tranviarios

de identidades morales y culturales y jerarquías que conjuntamente han constituido formas de organización y de sentido a la vida laboral.

La cultura corporativa clientelar reconoce las desigualdades económicas y sociales, pero no es producto exclusivo de las clases sociales antagónicas en el sentido de plantear, que a cada clase corresponde una cultura específica. Al contrario en la cultura corporativa clientelar hay convergencia de los actores empresariales, funcionarios medios y trabajadores, al compartir reglas del juego que estructuran los procesos de trabajo y las relaciones culturales. Esto no implica necesariamente hegemonía empresarial, mas bien es un pacto silencioso, secreto, que atraviesa a todos los poros del proceso de trabajo.

En un afán conceptual se puede establecer la existencia de un corporativismo difuso en el proceso de trabajo que presupone un consentimiento social en la aceptación de las prácticas corporativas clientelares que se dan a través de un código de trabajo y que podemos sintetizar, en que cada quien se las arregla como mejor pueda para obtener el mayor beneficio económico o político, tanto en términos personales como grupales, en condiciones económicas de la empresa deterioradas y con pocas posibilidades de solución, donde hay centralización de poder en los jefes inmediatos, que se revisten de autoridad laboral, ya que a través de éstos se ejerce el poder en el proceso de trabajo.

Evidentemente el proceso de trabajo marca diferencias entre los tranviarios, desde su especialización, calificación, status laboral, salario y explotación, pero aquí es insuficiente trazar la línea divisora entre la hegemonía y lo subalterno, entre lo propio y lo impropio.

A nivel del proceso de trabajo la cultura corporativa clientelar "es un espacio de capital simbólico o circulante que construye permanentemente al corporativismo difuso que organiza, define e interpreta y otorga sentido a la vida cotidiana en el trabajo" (Alonso,1972:35).

Esta posición no puede afirmar que las relaciones de dominación son imposiciones arbitrarias e ilegítimas, más bien el corporativismo difuso anclado en la cultura corporativa clientelar establece la concepción de legitimidad dentro de las relaciones sociales en el proceso de trabajo, que no excluyen al conflicto, pues los diferentes actores tranviarios, luchan por organizar, orientar y definir el mundo laboral y cultural.

De esta manera el proceso de trabajo se constituye como un campo de interpretación, construcción y circulación cultural, en donde la coerción y el consenso son reedificadas, reajustadas y reequilibradas.

CONCLUSIONES

En este trabajo se realizó un bosquejo histórico del surgimiento de los tranvías en México y el papel tan importante que tuvo como medio de transportación masiva que al mismo tiempo que promovió nuevos asentamientos, integró a la vida urbana a los que ya existían.

En la década de los veinte con la llegada de la Ford Motor Company a la Ciudad de México los tranvías fueron desplazados paulatinamente como el principal medio de transporte urbano, por el Sistema Camionero. En la actualidad el Servicio de Transporte Eléctricos del Distrito Federal sigue siendo desplazado por otros medios de transportación como el metro y el tren férreo, que deberían de pertenecer al Servicio de Transportes Eléctricos por el sistema electrónico empleado pero dado que esto no es así, este es un tema que queda pendiente de investigar.

Ahora bien, en esta investigación se realizó una descripción monográfica del proceso del trabajo, lo que nos permitió entender los elementos subjetivos y objetivos que permean a la cultura tranviaria y la acción sindical. En torno al sindicato y al trabajo se germinan batallas silenciosas y significativas que mantienen las reglas de comportamiento tanto en la estructura formal como en la informal.

La convergencia del poder sindical y empresarial se gesta una forma de control que en el caso de los tranvías se refleja en el proceso de trabajo y tiene su anclaje en la cultura burocrática clientelar y el corporativismo.

Durante el periodo de investigación se pudo comprobar que una de las estrategias utilizadas por la representación sindical, para mantener el control de los obreros es la de tener un sector de trabajadores en condiciones económicas y laborales, favorables en comparación con el resto de trabajadores, en tranvías este sector de trabajadores son los del taller eléctrico, de esta manera el sindicato amortigua cualquier inconformidad que pudiera sucitarse en el proceso de trabajo.

Ahora bien la empresa otorgó ciertos reglamentos en el proceso de trabajo esto es deja en manos de los jefes inmediatos y de los representantes sindicales la responsabilidad de que el servicio funciones, y esto da cabida a que los trabajadores no vean a la empresa como la responsable directa de las malas condiciones de trabajo y salario, podríamos decir que la empresa cede por un lado y por otro quita.

Aunque durante el periodo de la investigación se pudo constatar que los tranviarios no están inconformes con su salario, ni con su trabajo, o con sus representantes sindicales, lo que se comprobó es que gracias a su experiencia laboral aligeran el tiempo designado a determinada labor dentro del proceso de trabajo, dándose tiempo para platicar, comer algún alimento y hasta para dormir, en cuanto al salario argumentan que en otras empresas los salarios son bajos y el trabajo es duro, es decir que en transportes eléctricos aunque el salario es bajo

este es seguro. Además los trabajadores tranviarios van creando estrategias para aligerar aún todavía más el trabajo, durante el trabajo de investigación se pudo constatar que una de estas estrategias es el de mantener buenas relaciones con los supervisores y los representantes sindicales. En base a estas relaciones se puede no obtener ascensos o traslados a departamentos donde hay una mejor remuneración económica y mejores condiciones de trabajo.

Este otorgamiento de relajamiento en el proceso de trabajo que permite la empresa da margen al clientelismo burocrático que en el proceso de trabajo se lleva a cabo y se manifiesta en el corporativismo. Mientras la empresa otorgue ciertos relajamientos dentro del proceso de trabajo y haya una conformidad por parte de los trabajadores se mantendrá una apatía política-cultural dentro de la Empresa de Servicios de Transportes Eléctricos y las condiciones culturales seguirán funcionando como hace más de diez años.

ANEXOS

ANEXO 1

Líneas Urbanas de Tranvías de México, D.F.

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1. Roma Piedad | 12. Granada |
| 2. Peralvillo Piedad | 13. Aviación |
| 3. Peralvillo Oaxaca | 14. San Rafael |
| 4. Correo Roma | 15. Artes |
| 5. Santa María Oaxaca | 16. Colonia |
| 6. Santa María Piedad | 17. Santa María |
| 7. Hospitales | 18. La Rosa |
| 8. Niño Perdido | 19. Loreto |
| 9. Zaragoza | 20. Juárez |
| 10. Martínez | 21. Santiago |
| 11. Viga | 22. Guerrero San Lorenzo |

Fuente: Plano de la Ciudad de México. Compañía Litográfica y Tipográfica, México, 1930.

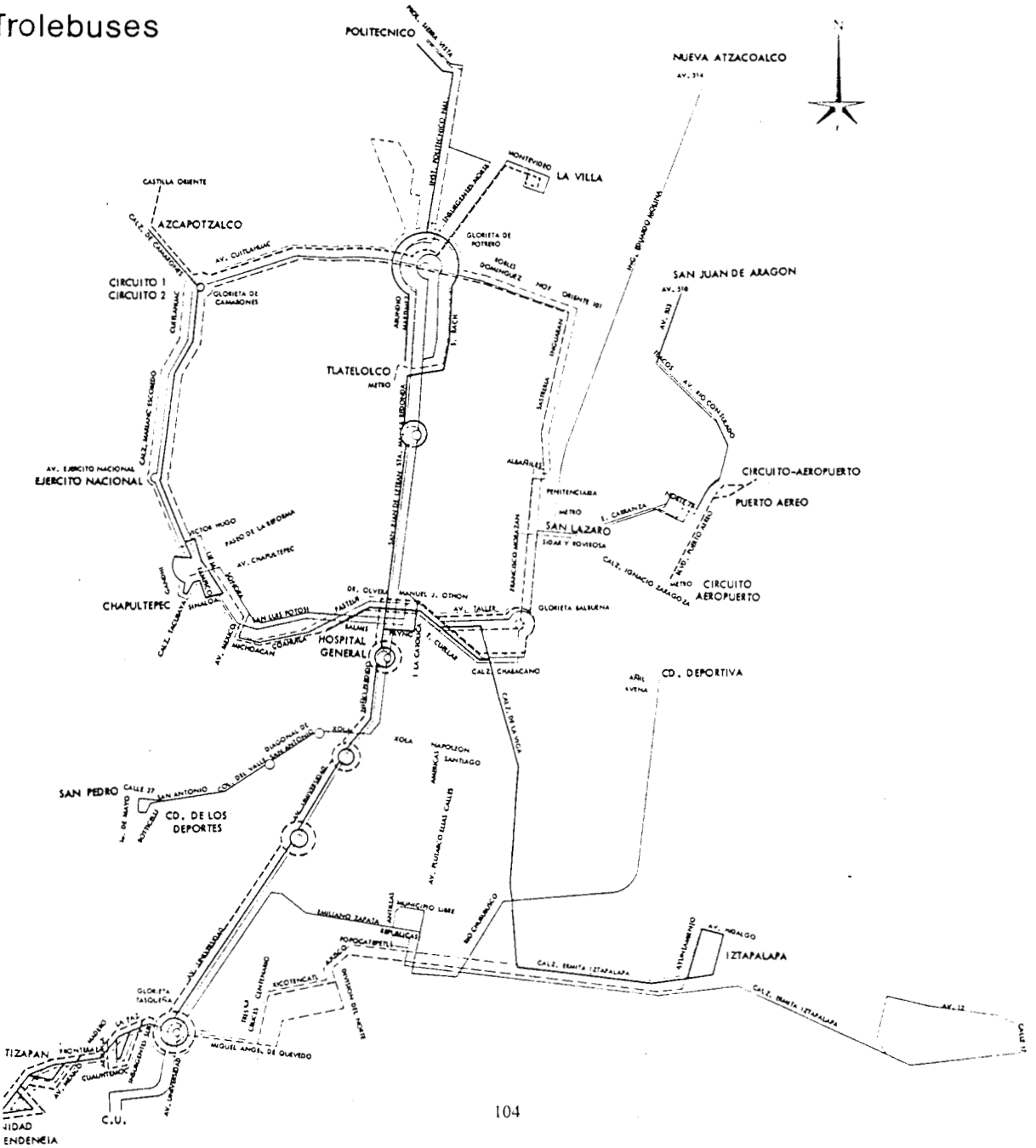
Líneas Suburbanas de Tranvías de México, D.F.

- | | |
|-----------------|---------------------|
| 1. Tizapán | 14. Xochimilco |
| 2. San Angel | 15. Tlalpan |
| 3. Mixcoac | 16. Coyoacán |
| 4. Valle | 17. Iztapalapa |
| 5. Tacubaya | 18. Guadalupe |
| 6. Dolores | 19. Peñón |
| 7. Altavista | 20. San Fernando |
| 8. La Venta | 21. Tlalnepantla |
| 9. La Piedad | 22. Los Reyes |
| 10. Condesa | 23. Azcapotzalco |
| 11. Chapultepec | 24. Tacuba |
| 12. Artificios | 25. Panteón Español |
| 13. Tulyehualco | |

Fuente: Plano de la Ciudad de México. Compañía Litográfica y Tipográfica, México, 1930.

RUTAS DE TROLEBUSES EXISTENTES HASTA 1990

Trolebuses





SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D. F.

FORMA PE-26

REEMPLAZO

ESTABA EN 2-26-2605

PASA A: 2-22-2206-13884-1

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

21 DE ENERO DE 1985

IND. 711.

CONTRATO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D. F., QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL SERVICIO" Y POR LA OTRA PARTE (NOMBRE) (APELLIDO PATERNO) (APELLIDO MATERNO)

QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL TRABAJADOR", DE SEXO MASC. DE 25 AÑOS DE EDAD, DE NACIONALIDAD ESTADOUNIDENSE, ESTADO CIVIL CASADO, Y CON DOMICILIO EN

BAJO LAS CONDICIONES SIGUIENTES: (1a.) EL TRABAJADOR SE OBLIGA A COLABORAR CON EL SERVICIO EN TODA SU CAPACIDAD Y FUERZA DE TRABAJO COMO: EN EL TRABAJO DE: DE LA CIUDAD DE LA CALIFORNIA NO. 137 DE LA CARRETERA FEDERAL NO. 1 P. A LA CIUDAD DE

QUE EJECUTA EN EL DISTRITO FEDERAL. EN EL DEPARTAMENTO DE PROYECTOS DEL SERVICIO EMPEZANDO A PRESTAR SUS SERVICIOS EL DIA 21 DE ENERO DE 1985 CON EL SUELDO DE \$ POR (HORA, DIA O MES) LA JORNADA DE TRABAJO SERA FIJADA POR EL SERVICIO,

CONFORME A LAS NECESIDADES DEL TRABAJO, Y DE ACUERDO CON LA LEY. EL TRABAJADOR RECIBIRA EL PAGO DE SUS SALARIOS EN LOS TERMINOS QUE FIJAN LA LEY Y EL REGLAMENTO INTERIOR DEL DEPARTAMENTO DONDE PRESTARA SUS SERVICIOS.

(2a.) ESTE CONTRATO PERMANECERA EN VIGOR: DEL 21 DE ENERO AL 2 DE FEBRERO DE 1985

(3a.) CUANDO EL TRABAJADOR SUFRA UN ACCIDENTE DE TRABAJO O UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL QUE, DE ACUERDO CON EL DEPARTAMENTO MEDICO DEL SERVICIO, LE PERMITA DESEMPEÑAR TRABAJOS LEVES MIENTRAS SANE, TENDRA LA OBLIGACION DE DESEMPEÑAR ESTOS TRABAJOS, EN CUALQUIER DEPARTAMENTO, SIN QUE ELLO IMPLIQUE LA MODIFICACION DE ESTE CONTRATO.

(4a.) EL TRABAJADOR SE OBLIGA A CUMPLIR LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; EN LOS REGLAMENTOS INTERIORES DEL SERVICIO Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Y A DESEMPEÑAR PUNTUALMENTE LAS ORDENES QUE RECIBA DE SUS SUPERIORES.

(5a.) EL SERVICIO TIENE DERECHO, EN CUALQUIER TIEMPO, A DAR POR TERMINADO ESTE CONTRATO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL, POR FALTA DE CUMPLIMIENTO DE PARTE DEL TRABAJADOR A LO EN EL ESTIPULADO, O POR CUALQUIER OTRO ACTO QUE PUEDA CONSTITUIR UNA CAUSA JUSTIFICADA.

ESTE CONTRATO SE HACE POR QUINTUPPLICADO QUEDANDO UN EJEMPLAR EN PODER DEL TRABAJADOR QUIEN DEBERA LLEVARLO PARA PRESENTARLO EN EL DEPARTAMENTO DONDE TRABAJE O A BORDO DE LOS VEHICULOS DE TRANSPORTE PUBLICO DEL SERVICIO CUANTAS VECES LE SEA PEDIDO Y LOS OTROS CUATRO EN PODER DEL SERVICIO.

ENTERADOS LOS CONTRATANTES DE LA FUERZA Y VALOR DEL PRESENTE CONTRATO, LO RATIFICAN Y FIRMAN ANTE LOS SUSCRITOS TESTIGOS, EN MEXICO, D. F., A 21 DE ENERO DE 1985

EL TRABAJADOR

POR EL SERVICIO

[Handwritten signature of the worker]

[Handwritten signature of the service]



SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D.F.
 PROGRAMA CAMBIO DE CTO. DE 2-27-2710
 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A: 2-26-2605-13334-1
 8 DE FEBRERO DE 1985

CONTRATO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D.F., QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL SERVICIO" Y POR LA OTRA PARTE
JANIEL RODRIGUEZ BRUNO
 (NOMBRE) (APELLIDO PATERNO) (APELLIDO MATERNO)

QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL TRABAJADOR", DE SEXO MASC. DE 25 AÑOS DE EDAD, DE NACIONALIDAD MEXICANA ESTADO CIVIL CASADO Y CON DOMICILIO EN CALLE 20 No. 22 COL. GUADALUPE

BAJO LAS CONDICIONES SIGUIENTES:
 (1a). EL TRABAJADOR SE OBLIGA A COLABORAR CON EL SERVICIO EN TODA SU CAPACIDAD Y FUERZA DE TRABAJO COMO: AYUDANTE DE 2a. B
 EN EL TRABAJO DE: EN CARR. DE SAN SEBASTIAN A VIA ROBERTO S.P. 12340
PAGO AL SERVIDO. DE TRANSPORTACION. SEGUN OFICIO DE LA ALIANZA no.
360. EN LABORES QUE NO RESP. A NECESIDADES PERMANENTES DE LA EMPRESA.

QUE EJECUTA EN EL DISTRITO FEDERAL.
 EN EL DEPARTAMENTO DE SINCC. ANT. INSP. DE TR. 1.3. EMPEZANDO A PRESTAR SUS SERVICIOS EL DIA 20 DE FEBRERO DE 1985 CON EL SUELDO DE \$ 181.19 POR UNA (HORA, DIA O MES) LA JORNADA DE TRABAJO SERA FIJADA POR EL SERVICIO, CON-

FORME A LAS NECESIDADES DEL TRABAJO, Y DE ACUERDO CON LA LEY, EL TRABAJADOR RECIBIRA EL PAGO DE SUS SALARIOS EN LOS TERMINOS QUE FIJAN LA LEY Y EL REGLAMENTO INTERIOR DEL DEPARTAMENTO DONDE PRESTARA SUS SERVICIOS.

(2a). ESTE CONTRATO PERMANECERA EN VIGOR DEL 20 DE FEBRERO AL 31 DE MARZO DE 1985

(3a) CUANDO EL TRABAJADOR SUFRA UN ACCIDENTE DE TRABAJO O UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL QUE, DE ACUERDO CON EL DEPARTAMENTO MEDICO DEL SERVICIO, LE PERMITA DESEMPEÑAR TRABAJOS LEVES MIENTRAS SANE, TENDRA LA OBLIGACION DE DESEMPEÑAR LOS TRABAJOS, EN CUALQUIER DEPARTAMENTO, SIN QUE ELLO IMPLIQUE LA MODIFICACION DE ESTE CONTRATO.

(4a.) EL TRABAJADOR SE OBLIGA A CUMPLIR LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; EN LOS REGLAMENTOS INTERIORES DEL SERVICIO Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y A DESEMPEÑAR PUNTUALMENTE LAS ORDENES QUE RECIBA DE SUS SUPERIORES.

(5a.) EL SERVICIO TIENE DERECHO, EN CUALQUIER TIEMPO, A DAR POR TERMINADO ESTE CONTRATO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL, POR FALTA DE CUMPLIMIENTO DE PARTE DEL TRABAJADOR A LO EN EL ESTIPULADO, O POR CUALQUIER OTRO ACTO QUE PUEDA CONSTITUIR UNA CAUSA JUSTIFICADA.

ESTE CONTRATO SE HACE POR QUINTUPLICADO QUEDANDO UN EJEMPLAR EN PODER DEL TRABAJADOR QUIEN DEBERA LLEVARLO PARA PRESENTARLO EN EL DEPARTAMENTO DONDE TRABAJE O A BORDO DE LOS VEHICULOS DE TRANSPORTE PUBLICO DEL SERVICIO CUANTAS VECES LE SEA PEDIDO Y LOS OTROS CUATRO EN PODER DEL SERVICIO.

ENTERADOS LOS CONTRATANTES DE LA FUERZA Y VALOR DEL PRESENTE CONTRATO, LO RATIFICAN Y FIRMAN ANTE LOS SUSCRITOS TESTIGOS, EN MEXICO, D.F., A 20 DE FEBRERO DE 1985

EL TRABAJADOR

POR EL SERVICIO

TESTIGO

TESTIGO



SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D.F.

FORMA PE-20

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO 2-26-2605-13884-1
8 DE FEBRERO DE 1935

CONTRATO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D.F., QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL SERVICIO" Y POR LA OTRA PARTE

CANILL (NOMBRE) MATEO (APELLIDO PATERNO) MATEO (APELLIDO MATERNO)

QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL TRABAJADOR", DE SEXO MASC. DE 25 AÑOS DE EDAD, DE NACIONALIDAD MEXICANA ESTADO CIVIL LIBRE Y CON DOMICILIO EN CALLE 28 No. 200 L. C. CENTRO DE LA UNAM

BAJO LAS CONDICIONES SIGUIENTES:
(1a). EL TRABAJADOR SE OBLIGA A COLABORAR CON EL SERVICIO EN TODA SU CAPACIDAD Y FUERZA DE TRABAJO COMO: AYUDANTE DE 2a. CL.
EN EL TRABAJO DE: EN SUBT. DE LA LINEA DE TRAMVAYOS S.P. 12340
EN EL DISTRITO FEDERAL DE LA SECCION DE LA ALIQUINADA
EN LOS LABORIOS DEL DISTRITO FEDERAL DE LA SECCION DE LA ALIQUINADA

QUE EJECUTA EN EL DISTRITO FEDERAL EN EL DEPARTAMENTO DE SECCION DE TRAMVAYOS S.P. 12340 EMPEZANDO A PRESTAR SUS SERVICIOS EL DIA 10 DE ABRIL DE 1935 CON EL SUELDO DE \$ 10.24 POR UNA (HORA, DIA O MES) LA JORNADA DE TRABAJO SERA FIJADA POR EL SERVICIO, CON-

FORME A LAS NECESIDADES DEL TRABAJO, Y DE ACUERDO CON LA LEY, EL TRABAJADOR RECIBIRA EL PAGO DE SUS SALARIOS EN LOS TERMINOS QUE FIJAN LA LEY Y EL REGLAMENTO INTERIOR DEL DEPARTAMENTO DONDE PRESTARA SUS SERVICIOS.

(2a). ESTE CONTRATO PERMANECERA EN VIGOR _____

DEL 10 DE ABRIL AL 30 DE JUNIO DE 1935

(3a) CUANDO EL TRABAJADOR SUFRA UN ACCIDENTE DE TRABAJO O UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL QUE, DE ACUERDO CON EL DEPARTAMENTO MEDICO DEL SERVICIO, LE PERMITA DESEMPEÑAR TRABAJOS LEVES MIENTRAS SANE, TENDRA LA OBLIGACION DE DESEMPEÑAR ESTOS TRABAJOS, EN CUALQUIER DEPARTAMENTO, SIN QUE ELLO IMPLIQUE LA MODIFICACION DE ESTE CONTRATO.

(4a.) EL TRABAJADOR SE OBLIGA A CUMPLIR LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; EN LOS REGLAMENTOS INTERIORES DEL SERVICIO Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y A DESEMPEÑAR PUNTUALMENTE LAS ORDENES QUE RECIBA DE SUS SUPERIORES.

(5a.) EL SERVICIO TIENE DERECHO, EN CUALQUIER TIEMPO, A DAR POR TERMINADO ESTE CONTRATO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL, POR FALTA DE CUMPLIMIENTO DE PARTE DEL TRABAJADOR A LO EN EL ESTIPULADO, O POR CUALQUIER OTRO ACTO QUE PUEDA CONSTITUIR UNA CAUSA JUSTIFICADA.

ESTE CONTRATO SE HACE POR QUINTUPPLICADO QUEDANDO UN EJEMPLAR EN PODER DEL TRABAJADOR QUIEN DEBERA LLEVARLO PARA PRESENTARLO EN EL DEPARTAMENTO DONDE TRABAJE O A BORDO DE LOS VEHICULOS DE TRANSPORTE PUBLICO DEL SERVICIO CUANTAS VECES LE SEA PEDIDO Y LOS OTROS CUATRO EN PODER DEL SERVICIO.

ENTERADOS LOS CONTRATANTES DE LA FUERZA Y VALOR DEL PRESENTE CONTRATO, LO RATIFICAN Y FIRMAN ANTE LOS SUSCRITOS TESTIGOS, EN MEXICO, D.F., A 10 DE ABRIL DE 1935

EL TRABAJADOR

POR EL SERVICIO

TESTIGO

TESTIGO



SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D. F.

FORMA P-20

REEMPLAZO
ESTABA EN 2-27-2710
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO PASA A: 2-26-2605-13884-1

ENERO

8 DE ENERO DE 1985

CONTRATO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D. F., QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL SERVICIO" Y POR LA OTRA PARTE DAMIZEL DUEÑAS SAIDORAS
(NOMBRE) (APELLIDO PATERNO) (APELLIDO MATERNO)

QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL TRABAJADOR", DE SEXO MASC. DE 25 AÑOS DE EDAD, DE NACIONALIDAD MEXICANA ESTADO CIVIL SOLTERO Y CON DOMICILIO EN CALLE 28 22 COL. CAMPESTRE GUAD. LINDA

BAJO LAS CONDICIONES SIGUIENTES:

(1a.) EL TRABAJADOR SE OBLIGA A COLABORAR CON EL SERVICIO EN TODA SU CAPACIDAD Y FUERZA DE TRABAJO COMO: AYUDANTE DE 2a. "B" 1er. T. TETEPILCO EN EL TRABAJO DE: EN SUBST. DEL ATTE. 12611-2 AN GEL HOEZ. QUE CUBRE

AL Op. 12767 GERARDO REYES QUE SE ACCIDENTO. S.M.O.F. DE LA ALIANZA No. 38 EN LABORES QUE NO RESP. A NECESIDADES PERMANENTES DE LA EMPRESA.

QUE EJECUTA EN EL DISTRITO FEDERAL.

EN EL DEPARTAMENTO DE DIRECC. MANT. INSP. E. ROD. EMPEZANDO A PRESTAR SUS SERVICIOS EL DIA 8 DE ENERO DE 1985 CON EL SUELDO DE \$ 139.38 POR 4 HORAS LA JORNADA DE TRABAJO SERA FIJADA POR EL SERVICIO, (HORA, DIA O MES)

CONFORME A LAS NECESIDADES DEL TRABAJO, Y DE ACUERDO CON LA LEY, EL TRABAJADOR RECIBIRA EL PAGO DE SUS SALARIOS EN LOS TERMINOS QUE FIJAN LA LEY Y EL REGLAMENTO INTERIOR DEL DEPARTAMENTO DONDE PRESTARA SUS SERVICIOS.

(2a.) ESTE CONTRATO PERMANECERA EN VIGOR

DEL 8 AL 15 DE ENERO DE 1985

(3a.) CUANDO EL TRABAJADOR SUFRA UN ACCIDENTE DE TRABAJO O UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL QUE, DE ACUERDO CON EL DEPARTAMENTO MEDICO DEL SERVICIO, LE PERMITA DESEMPEÑAR TRABAJOS LEVES MIENTRAS SANE, TENDRA LA OBLIGACION DE DESEMPEÑAR ESTOS TRABAJOS, EN CUALQUIER DEPARTAMENTO, SIN QUE ELLO IMPLIQUE LA MODIFICACION DE ESTE CONTRATO.

(4a.) EL TRABAJADOR SE OBLIGA A CUMPLIR LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; EN LOS REGLAMENTOS INTERIORES DEL SERVICIO Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO; Y A DESEMPEÑAR PUNTUALMENTE LAS ORDENES QUE RECIBA DE SUS SUPERIORES.

(5a.) EL SERVICIO TIENE DERECHO, EN CUALQUIER TIEMPO, A DAR POR TERMINADO ESTE CONTRATO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL, POR FALTA DE CUMPLIMIENTO DE PARTE DEL TRABAJADOR A LO EN EL ESTIPULADO, O POR CUALQUIER OTRO ACTO QUE PUEDA CONSTITUIR UNA CAUSA JUSTIFICADA.

ESTE CONTRATO SE HACE POR QUINTUPPLICADO QUEDANDO UN EJEMPLAR EN PODER DEL TRABAJADOR QUIEN DEBERA LLEVARLO PARA PRESENTARLO EN EL DEPARTAMENTO DONDE TRABAJE O A BORDO DE LOS VEHICULOS DE TRANSPORTE PUBLICO DEL SERVICIO CUANTAS VECES LE SEA PEDIDO Y LOS OTROS EN PODER DEL SERVICIO.

ENTERADOS LOS CONTRATANTES DE LA FUERZA Y VALOR DEL PRESENTE CONTRATO, LO RATIFICAN Y FIRMAN ANTE LOS SUSCRITOS TESTIGOS, EN MEXICO, D. F., A 8 DE ENERO DE 1985

EL TRABAJADOR

POR EL SERVICIO

TESTIGO

TRABAJADOR

TESTIGO

Alianza de Tranviarios de México

Dr. Lucio No. 29
Tels. 588-15-71, 588-15-72

México, D. F., 15 DE AGOSTO DE 1991.

CONVOCATORIA



A TODO EL PERSONAL TRANVIARIO
S A L U D .

COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO

Francisco Hangua Alcós
SECRETARIO GENERAL

Eugenio Rangel García
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

Lenita Bahena Lame
SECRETARIO DEL INTERIOR Y TESORERO

Braulio Reyes Solano
SECRETARIO DEL EXTERIOR Y PROPAGANDA

Pedro O. Ruiz Gutiérrez
SECRETARIO DE ACTAS Y EMPLEOS

Comisión de Fiscalización
y Vigilancia

Héctor Nutrán Torres
PRESIDENTE

Felipe Lucero Espinoza
SECRETARIO

Miguel Ángel Ortega González
VOCAL

Alfredo Ramos Álvarez
VOCAL

Luis González Abañe
VOCAL

SE CONVOCA A LOS COMPAÑEROS TRANVIARIOS MIEMBROS DE ESTA ALIANZA, A LAS ASAMBLEAS GENERALES ELECTORALES QUE SE EFECTUARÁN EL PRÓXIMO MIÉRCOLES 21 DE AGOSTO DE 1991, POR LA MAÑANA A LAS 10:30 HORAS Y POR LA TARDE A LAS 16:30 HORAS EN EL SALÓN DE ACTOS DE NUESTRO DOMICILIO SOCIAL SITO EN LAS CALLES DE DR. LUCIO NO. 29, COLONIA DE LOS DOCTORES, LAS QUE SE REGISTRARÁN BAJO EL SIGUIENTE:

ORDEN DEL DIA

1. COMPROBACIÓN DE QUÓRUM.
2. LECTURA DEL ACTA DE LA ASAMBLEA ANTERIOR.
3. PROPOSICIÓN Y NOMBRAMIENTO DE CANDIDATOS PARA INTEGRAR EL COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO Y LA COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y VIGILANCIA, QUE DEBERÁN FUNCIONAR EN EL PRÓXIMO PERÍODO SINDICAL DEL 10. DE SEPTIEMBRE DE 1991 AL 31 DE AGOSTO DE 1993.
4. NOMBRAMIENTO DE LA COMISIÓN ELECTORAL Y DE ESCRUTINIO.

EN VIRTUD DE LA IMPORTANCIA DE ESTAS ASAMBLEAS, ESTAMOS SUPPLICANDO SU PUNTUAL ASISTENCIA.

FIRMA TERNALMENTE
EL COMITÉ CENTRAL EJECUTIVO

LA COMISIÓN DE FISCALIZACIÓN Y VIGILANCIA

Alianza de Tranviarios de México

Dr. Lucio No. 29
Tels. 588-15-71 588-15-72

México, D. F., 29 de Mayo de 1991.

A TODOS LOS TRABAJADORES
TRANVIARIOS.
S A L U D .



COMITE CENTRAL EJECUTIVO

Francisco Hanguina Alejos
SECRETARIO GENERAL

Eugenio Kangel Garcia
SECRETARIO DE TRABAJO Y CONFLICTOS

Denita Bahena Lóme
SECRETARIO DEL INTERIOR Y TESORERO

Aracelia Reyes Solano
SECRETARIO DEL EXTERIOR Y PROPAGANDA

Pedro D. Ruiz Gutiérrez
SECRETARIO DE ACTAS Y EMPLEOS

Comisión de Fiscalización
y Vigilancia

Héctor Bultrón Torres
PRESIDENTE

Felipe Lucero Espinoza
SECRETARIO

Riguel Angel Ortega González
VOCAL

Alfredo Rivas Alvarez
VOCAL

Luis González Ibañez
VOCAL

Nos permitimos informar a ustedes, que habiendo revisado las Condiciones Generales del Sistema de Transporte Colectivo "Metro", con un aumento del 20% a sus salarios, nos corresponde un 3% directo a nuestros actuales tabuladores con repercusión a todas las prestaciones económicas de nuestro Contrato Colectivo de Trabajo, de acuerdo al Convenio firmado el día 13 de Enero de 1991, en el que se condicionó que la diferencia otorgada a ese Organismo se aplicara directamente a los trabajadores tranviarios y que sería retroactivo al 21 de Enero del presente año, pago que se realizará los días 30 y 31 del presente mes.

En lo que respecta a la Cláusula 67 de nuestro Contrato Colectivo, se logró un aumento de \$40,000.00 (CUARENTA MIL PESOS 00/100 M.N.) mensuales a nuestra Despensa, lo que también es retroactivo al 21 de Enero del año en curso, tales que serán entregados a la mayor brevedad posible.

Con estos aumentos damos por concluida la revisión a nuestro Contrato Colectivo de Trabajo que entró en vigor a partir del 21 de Enero del presente año.

Exhortamos a todos los trabajadores a que ponga ganos nuestro máximo esfuerzo en las labores que desarrollamos para contribuir a llevar a efecto los planes de las Autoridades Gubernamentales en la Modernización de nuestra fuente de trabajo y así incrementar el Transporte Eléctrico, con lo que fortaleceremos nuestra Empresa que será en beneficio del Gran Tranviario y de la Ciudadanía del Distrito Federal.

FRATERNALMENTE
EL COMITE CENTRAL EJECUTIVO

LA COMISION DE FISCALIZACION Y VIGILANCIA



SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D.F.

FORMA Pe-26

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

FORMA DE CTO. DE 2-27-2710

2-26-2603-13.04-1

CONTRATO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE SERVICIO DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D.F., QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL SERVICIO" Y POR LA OTRA PARTE

Nombre: Juan (NOMBRE) Apellido Paterno: Alvarez (APELLIDO PATERNO) Apellido Materno: Sanchez (APELLIDO MATERNO)

QUE EN LO SUCESIVO SE DENOMINARA "EL TRABAJADOR", DE SEXO masculino DE 25 AÑOS DE EDAD, DE NACIONALIDAD Mexicana ESTADO CIVIL soltero Y CON DOMICILIO EN CALLE 20 No. 22 Col. San Mateo Azcapotzalco

BAJO LAS CONDICIONES SIGUIENTES:

(1a.) EL TRABAJADOR SE OBLIGA A COLABORAR CON EL SERVICIO EN TODA SU CAPACIDAD Y FUERZA DE TRABAJO COMO: conductor de 2a. B

EN EL TRABAJO DE: conductor de 2a. B en el servicio de transporte de pasajeros en el sistema de transporte de pasajeros de la ciudad de Mexico

en el departamento de transporte de pasajeros de la ciudad de Mexico

QUE EJECUTA EN EL DISTRITO FEDERAL.

EN EL DEPARTAMENTO DE transporte de pasajeros de la ciudad de Mexico EMPEZANDO A PRESTAR SUS SERVICIOS EL DIA 20 de febrero de 1965 CON EL SUELDO DE \$ 101.19 POR hora LA JORNADA DE TRABAJO SERA FIJADA POR EL SERVICIO, CONFORME A LAS NECESIDADES DEL TRABAJO, Y DE ACUERDO CON LA LEY, EL TRABAJADOR RECIBIRA EL PAGO DE SUS SALARIOS EN LOS TERMINOS QUE FIJAN LA LEY Y EL REGLAMENTO INTERIOR DEL DEPARTAMENTO DONDE PRESTARA SUS SERVICIOS.

(2a.) ESTE CONTRATO PERMANECERA EN VIGOR del 20 de febrero al 31 de marzo de 1965

(3a.) CUANDO EL TRABAJADOR SUFRA UN ACCIDENTE DE TRABAJO O UNA ENFERMEDAD PROFESIONAL QUE, DE ACUERDO CON EL DEPARTAMENTO MEDICO DEL SERVICIO, LE PERMITA DESEMPEÑAR TRABAJOS LEVES MIENTRAS SANE, TENDRA LA OBLIGACION DE DESEMPEÑAR ESTOS TRABAJOS, EN CUALQUIER DEPARTAMENTO, SIN QUE ELLO IMPLIQUE LA MODIFICACION DE ESTE CONTRATO.

(4a.) EL TRABAJADOR SE OBLIGA A CUMPLIR LAS DISPOSICIONES ESTABLECIDAS EN EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO; EN LOS REGLAMENTOS INTERIORES DEL SERVICIO Y EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Y A DESEMPEÑAR PUNTUALMENTE LAS ORDENES QUE RECIBA DE SUS SUPERIORES.

(5a.) EL SERVICIO TIENE DERECHO, EN CUALQUIER TIEMPO, A DAR POR TERMINADO ESTE CONTRATO, SIN RESPONSABILIDAD PARA EL, POR FALTA DE CUMPLIMIENTO DE PARTE DEL TRABAJADOR A LO EN EL ESTIPULADO, O POR CUALQUIER OTRO ACTO QUE PUEDA CONSTITUIR UNA CAUSA JUSTIFICADA.

ESTE CONTRATO SE HACE POR QUINTUPLICADO QUEDANDO UN EJEMPLAR EN PODER DEL TRABAJADOR QUIEN DEBERA LLEVARLO PARA PRESENTARLO EN EL DEPARTAMENTO DONDE TRABAJE O A BORDO DE LOS VEHICULOS DE TRANSPORTE PUBLICO DEL SERVICIO CUANTAS VECES LE SEA PEDIDO Y LOS OTROS CUATRO EN PODER DEL SERVICIO.

ENTERADOS LOS CONTRATANTES DE LA FUERZA Y VALOR DEL PRESENTE CONTRATO, LO RATIFICAN Y FIRMAN ANTE LOS SUSCRITOS TESTIGOS, EN MEXICO, D.F., A 20 de febrero de 1965

EL TRABAJADOR

POR EL SERVICIO

TESTIGO

TESTIGO



SERVICIO DE TRANSPORTES ELÉCTRICOS DEL D.F.

1921339

UBICACION		No. EMPLEADO		NOMBRE DEL EMPLEADO		REG. FED. DE CAUS		No. AFILIACION I.M.S.S.		G	
0002		0026		2604		013884		DUE#AS BALDERAS DANIEL		W	
PERIODO	DIAS	HORAS	DIAS CON INCAPACITACION	DIAS DE AUSENCIA	AFORTACION ACUMULADA AL INFONAVIT		FONDO DE AHORRO		DIA		FECHA
40	3	32.3		2			829,856.37		03		10 91
PERCEPCIONES:						DEDUCCIONES					
SALARIO ORDINARIO						I.S.P.T.					
113,792.90						FONDO DE AHORRO					
						CUOTA SINDICAL					
						I 384					
113,792.90						1,682.26					
TOTAL DEVENGADO						14,793.03					
						2,275.86					
						95,041.79					
FIRMA DEL EMPLEADO						NETO A PAGAR					

RECIBI EL IMPORTE DE LOS SALARIOS DEVENGADOS, INCLUYENDO EL PAGO DEL SEPTIMO DIA.

FIRMA DEL EMPLEADO

NETO A PAGAR



SERVICIO DE TRANSPORTES ELÉCTRICOS DEL D.F.

1947060

UBICACION		No. EMPLEADO		NOMBRE DEL EMPLEADO		REG. FED. DE CAUS		No. AFILIACION I.M.S.S.		G	
0002		2501		012517		BRAVO MARTINEZ MIGUEL ANGEL		BAMM640211		W	
PERIODO	DIAS	HORAS	DIAS CON INCAPACITACION	DIAS DE AUSENCIA	AFORTACION ACUMULADA AL INFONAVIT		FONDO DE AHORRO		DIA		FECHA
35	5	56.0					1,199,245.40		27		03 92
PERCEPCIONES						DEDUCCIONES					
SALARIO ORDINARIO						I.S.P.T.					
264,712.00						FONDO DE AHORRO					
PRIMA DOMINICAL						CUOTA SINDICAL					
2,000.00						FONDO DE AUXILIO					
						CAJA DE AHORRO ABONO					
						8,656.20					
						34,412.56					
						5,523.32					
						700.00					
						12,500.00					
200,000.00						200,000.00					
RECIBI VALES MENSUALES						RECIBI EL IMPORTE DE LOS SALARIOS DEVENGADOS, INCLUYENDO EL PAGO DEL SEPTIMO DIA.					
276,166.00						214,373.92					
TOTAL DEVENGADO						NETO A PAGAR					
FIRMA DEL EMPLEADO						FIRMA DEL EMPLEADO					

RECIBI EL IMPORTE DE LOS SALARIOS DEVENGADOS, INCLUYENDO EL PAGO DEL SEPTIMO DIA.

FIRMA DEL EMPLEADO

NETO A PAGAR



SECTOR DE TRANSPORTES ELECTRICOS DEL D. F.

CUENTA POR PAGAR "D"

Forma Pe-41

VACACIONES

275

111-1-310-11.

DEPTO. INGENIERIA AMGM. FECHA 2 DE NOVIEMBRE DE 1991.
NOMBRE RAFAEL DIEGAS BALDIAS. NUM. 18105 PUESTO 2-03 VICE. DE PL.

DISFRUTARA DE -10- DIAS DE VACACIONES Y -11- PASEOS POR EL AÑO DE 1-01-91 AL 1-01-92.

DESDE EL 11 DE MAR. 91. HASTA EL 3 DE MAR. 91.

PASEOS 104, 105, 12, 15, 17, 22, 24, 25, 30, 31, 31a, 1a, 3, 7, 7a, 31. 1-01-1991
(SOLAMENTE LOS INCLUIDOS EN EL PERIODO DE VACACIONES)

OBSERVACIONES

IMPORTE

CALCULO DE CUENTA CUOTA PART. PRESUPUESTAL

DEPARTAMENTO DE NOMINAR

SUBDIRECCION DE CONTABILIDAD

FIRMA DEL EMPLEADO

DIRECTOR DE AREA

TRabajador

M. EN C. JUAN VICENTE LÓPEZ

SUBDIRECTOR DE PERSONAL

GERENTE DE RECURSOS HUMANOS



DIRECCION DE MANTENIMIENTO

NUMERO OT.

ORDEN DE TRABAJO

FECHA

20-37

Peru

1 hora

10-OCT-1991

UNIDAD 5133	EXP. OPERADOR 10683	TALLER - ASIGNADO <input type="checkbox"/> MECANICO <input type="checkbox"/> ELECTRICO <input type="checkbox"/> CARROCERIA	PRIORIDAD 1 2 3 1 2 3 1 2 3
HORA RECIBIDO Peru-Venezuela			

FALLAS REPORTADAS

No Corriente

Peña Peña y Manuel Doblado

TRABAJOS EFECTUADOS	MATERIAL UTILIZADO			
	CODIGO	DESCRIPCION	CANTIDAD	VALE
5/2 fusible de 100 600 de 1 HB. O.M. Lopez				

HORA INICIO	HORA TERMINACION	FECHA TERMINACION	EXP. OPERARIOS	
RECEPCION	SUPERVISOR	CONTROL CALIDAD	CONTROLADOR	

- Novelo, Victoria. "La Cultura obrera, una propuesta cultural" en Nueva
1972 Antropología, Num. 23, Vol. VI, México.
- Novelo Victoria y Augusto Urteaga. La industria en los magueyales; Nueva
1979 Imágen, CISINAR; México.
- Orozco Nuñez E. La comuna de Atlixco. Tesis de Licenciatura, Departamento
1982 de Antropología de la UAM-I; México.
- Quiroz, José Othón. "Proceso de trabajo en la industria automotriz", en
1980 Cuadernos Políticos, Num. 26, México, Era.
- Pilcher, William W. The Portland Longshomen. Adispersed Urban Community;
1972 Holt, Rinehart y Winston, U.S.A.
- Rodríguez Miguel. Los tranvías y el anarquismo en México (1920-1925); UAP
1980 México.
- Sierra, J. Carlos, Historia de los transportes eléctricos en México, Edit. Servicio
1976 de Transportes Eléctricos del Distrito Federal.
- Varela, Roberto. Expansión de sistemas y relaciones de poder; UAM-I
1984
- Vázquez de León, Luis. "Cultura y culturas. Lo abstracto y lo concreto de la
1980 categoría actual" en Crítica, U.A.P. Núm. 7, oct-dic., México.

BIBLIOGRAFIA

- Alonso, Antonio. El movimiento ferrocarrilero en México, 1958-1959, México, 1972 Era.
- Brown, J.A.C. La psicología Social en la Industria, F.C.E., México 1963
- Gilly, Adolfo, La revolución interrumpida, México, Edit. El Caballito, 1971.
- Gutiérrez, Juan. "Los obreros y los ferrocarriles" en Futuro, Num. 27, diciembre, 1937 México.
- Honono Azkenaz, Linda, Proceso de trabajo en el Sistema de Transporte Colectivo Urbano Ruta 100, Tesis de Maestria de la ENAH, México.
- Laguna Piña, Marco Antonio. Poder y dominación en Ferrocarriles Nacionales de México, 1970/1988; UAM; México.
- Lantz, Hemán R. People of Coal Town, Southern Illions; University Press, 1958 U.S.A.
- Leyva Piña, Marco Antonio, Poder y dominación en Ferrocarriles Nacionales de México, (1970-1988), UAM-I, México.