



**Casa abierta al tiempo**

**UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA**

**UNIDAD IZTAPALAPA**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES**

**ANTROPOLOGÍA SOCIAL**

**Título del trabajo**

**"Prejuicios y discriminación hacia los trabajadores indígenas en la industria de la construcción, zona metropolitana de la ciudad de México".**

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

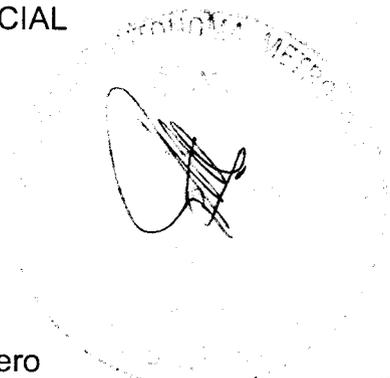
Joaquín Barragán Sánchez

**Comité de Investigación**

Director: Dra. Alicia Castellanos Guerrero

Asesores: Dra. Margarita Zárate Vidal y Mtra. Claudia Ytuarte Nuñez

México, D.F., septiembre de 1999



## **Dedicatoria**

A mis padres, a mis sobrinos, a mi familia, al Prof. Víctor Gil Valencia, quien siempre ha confiado en mí, a mis amigos: Miguel Angel Hernández Alvarez, Adriana Pech Villaruel, María del Rocío Echeverría, Marisol Vázquez Elizalde, Blanca Lucina Cortés Martínez y Héctor Fabián Elvira; a los obreros de la industria de la construcción, para que en un futuro sepan convivir y gozar en un mundo pluricultural, democrático y solidario.

## **Agradecimientos**

Agradezco el apoyo que me ha dado mi familia a lo largo de mi vida, a mis profesores de secundaria: Lucía Xochihua y Eliseo Alvarez (q.e.p.d); a mis profesores de preparatoria: Inés Aline, Pedro Rodríguez Rico, Leonides Rojas Nuñez y Víctor Gil Valencia, quienes fueron importantes en mi formación académica. Quiero agradecer especialmente a la Dra. Alicia Castellanos Guerrero por, su esmerada dedicación y paciencia, en la dirección de este trabajo. De igual manera, agradezco el apoyo brindado por la Dra. Margarita del Carmen Zárate Vidal y, sobre todo, de la Mtra. Claudia Ytuarte Nuñez; quienes me hicieron sugerencias y comentarios que me ayudaron a enriquecer este trabajo; a los obreros quienes me proporcionaron la información que ahora presento y a los integrantes del centro de informática y multimedia “Tlatolmatlatl” de la división de CSH de la universidad.

# C O N T E N I D O

## **Dedicatoria** **Agradecimientos**

## **INTRODUCCION**

JUSTIFICACION.....	VII
PRESENTACION DEL PROBLEMA .....	VIII
OBJETIVOS.....	XXVIII
METODOLOGIA .....	XXIX
TECNICAS DE INVESTIGACION .....	XXXI

### C A P I T U L O I:

## **MIGRACION**

¿QUIÉNES EMIGRAN Y POR QUE EMIGRAN? .....	1
MIGRACION INDIGENA EN LA ZMCM .....	7
ESTRUCTURA LABORAL .....	14

### C A P I T U L O II:

## **EL SITIO DE CONSTRUCCION**

LO COTIDIANO: UN DIA EN LA OBRA .....	21
LA ESTRUCTURA DEL TRABAJO .....	25
EL PROCESO LABORAL .....	28
EL CAMPAMENTO .....	34

## C A P I T U L O III:

**PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS**

PREJUICIOS .....	41
ESTEREOTIPOS .....	56

## C A P I T U L O IV:

**CONDICIONES LABORALES**

PREJUICIOS EN ACCION: DISCRIMINACION .....	65
FORMAS DE RECLUTAMIENTO .....	68
JORNADA DE TRABAJO Y SALARIO .....	70
CONTRATO LABORAL Y LA RELACION ENTRE LA FIRMA CONSTRUCTORA Y LOS CONTRATISTAS .....	75
SEGURIDAD E HIGIENE .....	80

<b>CONCLUSIONES</b> .....	83
---------------------------	----

<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	91
---------------------------	----

<b>ANEXO 1: ESTADISTICAS</b> .....	99
------------------------------------	----

<b>ANEXO 2: GRAFICAS</b> .....	110
--------------------------------	-----

<b>ANEXO 3: EL CUESTIONARIO</b> .....	113
---------------------------------------	-----

<b>ANEXO 4: GUIAS DE ENTREVISTA</b> .....	126
---	-----

# INTRODUCCION

## JUSTIFICACION

El estudio inicia por la inquietud de investigar la presencia y participación de trabajadores indígenas en la industria de la construcción en la ZMCM\*. Es importante conocer la migración indígena a la Ciudad de México y su inserción en el mercado laboral urbano. Concretamente la inserción de indígenas en la industria de la construcción. Pues este es el lugar donde tradicionalmente trabajan los indígenas que viven en la ZMCM. ¿Por qué las relaciones interétnicas en el ámbito laboral (en la industria de la construcción)? Tres fueron las razones principales:

La primera es de carácter eminentemente práctico: la posibilidad de delimitar un universo de análisis en un espacio concreto. Esto resulta mucho menos viable cuando se trata de otro tipo de actividades urbanas que captan también una parte importante de los trabajadores indígenas: cargadores, vendedores ambulantes, etc., por su alta dispersión espacial en la ciudad y por su particular movilidad.

La segunda se basa en las características propias del sector de la construcción. La construcción es una rama de la economía que requiere, mucho más que otras, de la existencia numerosa de brazos disponibles y dispuestos a trabajar durante un tiempo determinado y dejar de hacerlo inmediatamente después de concluir la obra sin que esto implique para el capital gasto alguno por despido. Esto influye en el tipo de contrato, con frecuencia verbal, con la consecuente no incorporación del trabajador al seguro social; es decir la tendencia a mantener a los trabajadores atados con los hilos más flojos de la formalidad y legalidad laboral.

---

\* ZONA METROPOLITANA DE LA CIUDAD DE MEXICO.

La tercera es la escasez de investigaciones sobre el tema. Hay diversos trabajos que tratan sobre los trabajadores indígenas en la industria de la construcción (Roberts, 1980; Gabayet, 1989; Flores, 1991; Bueno, 1994) o hacen referencia al personal que labora en la construcción (Ceballos, 1969; Urquidí, 1973; Germidis, 1974; Mertens, 1985); pero que no abordan lo que son las prácticas discriminatorias, las imágenes, prejuicios, estereotipos y representaciones hacia los indígenas.

## PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

El tratamiento de ciertos temas suele revestir dificultades especiales. Hay ciertas cosas de las que no se puede hablar y hacerlo transgrede las normas sociales de convivencia que todos debieran respetar. Si hay un problema sobre el que es difícil hablar, este es el racismo. Existe un evidente tabú en torno al tema; inclusive su existencia misma es discutida, aunque puedan aducirse múltiples evidencias que demuestran su vigencia cotidiana. ¿Por qué resulta difícil tratar un tema que esta presente en nuestras vidas? ¿Por qué nadie se reconoce como racista? ¿Por qué muchos niegan la existencia del racismo en México? En un país diverso como México el racismo es un problema de relaciones interpersonales e intergrupales y una cuestión nacional. Es necesario incluirlo como tema primordial para entender nuestro país, como herramienta para comprender fenómenos como las grandes distancias sociales, el conflicto armado en Chiapas, la extrema pobreza de los tarahumaras, entre otros. Se trata de un tema que toca fibras muy sensibles, y cuando lo tratamos solemos movernos entre el temor de herir o ser heridos. Pero las resistencias a tocar el tema se encuentran no sólo entre las personas comunes y corrientes; tienen también un sorprendente vigor entre los intelectuales preocupados por la comprensión de la sociedad y su transformación.

Hablar del racismo moviliza sentimientos negativos, que van desde la incomodidad y las actitudes evasivas hasta la agresión abierta. Sabemos que ser racista es condenable, que tanto los prejuicios como la discriminación son negativos socialmente. Son verdades “oficiales” dadas a través de la escuela y de la enseñanza religiosa, que “todos somos iguales ante Dios y la ley”, que “debemos amarnos unos a otros” y “que la raza no importa”. Sin embargo, discriminamos y actuamos prejuiciosamente a diario, la mayoría de las veces sin darnos cuenta.

Desde nuestra socialización más temprana adquirimos la capacidad de clasificar y discriminar según razas. De manera más inconsciente y encubierta, pero por eso mismo más efectiva, nos vamos nutriendo de prejuicios y estereotipos, absorbiendo así contenidos racistas que irán solidificándose con el apoyo de los medios de comunicación. El racismo actúa sólo parcialmente a través de aquellos mecanismos que están bajo el control consciente de los individuos y, aunque el discurso racional pueda inducir cambios en este terreno, queda todo ese vasto territorio –no por eso reconocido menos real- que está al margen de su voluntad, a espaldas de su conciencia: donde los cambios tienen otro tiempo y el discurso racional dice muy poco. El racismo es una manera radical de cortar la posibilidad de establecer relaciones recíprocas con el otro. Es una manera de mirar al otro, de relacionarse con él; pero es al mismo tiempo reveladora de la forma en que se ve uno mismo. No se trata sólo de “la visión del otro”, sino también de la visión de uno mismo.

Con frecuencia los debates sobre el racismo suelen empantanarse debido a una confusión entre el contenido y la forma en que estos son presentados: allí donde interlocutores que utilizan un mismo término aluden a realidades diversas, o que hablando de una misma realidad la designan con términos diferentes. Por ello se hizo necesario esbozar algunas definiciones sobre raza, racismo y la distinción de este último del etnocentrismo.

¿Existen las razas humanas? Si creemos que las razas existen ¿estamos analizando las relaciones sociales a partir de consideraciones biológicas? o ¿puede existir racismo sin razas? Cuando se asume que un grupo étnico tiene una base biológica (comparte "sangre" o material genético), se le llama raza. Hoy en día no es posible definir las razas biológicamente. Sólo son posibles las construcciones culturales de la raza, a pesar de que mucha gente conceptualiza la "raza" en términos biológicos. La creencia de que existen razas y de que son importantes es mucho más común entre el público que entre los científicos.

La antropología física y la biología han sido las disciplinas que han intentado definir y clasificar las razas humanas. En realidad, son estas disciplinas las que "descubrieron" las razas, no porque antes de ellas nadie notara que existían diferencias entre los humanos, sino porque definieron las razas tal como se les conoce comúnmente, y las que intentaron su estudio sistemático.

Los antropólogos físicos persistieron en su intento por definir y clasificar las razas humanas, sin llegar a ponerse de acuerdo entre sí, sobre cuáles de esos rasgos tomar en cuenta para hacer la clasificación. Se han tomado, como parámetros de diferenciación, el ancho de la nariz, la forma del cabello, la distancia interpupilar, el color de la piel, el ancho de la pelvis, el largo de los huesos, etc.

English (1977: 689) define la raza como:

"Amplia subdivisión de la humanidad basada en un ancestro común y en la mayor frecuencia en que se da, dentro de un grupo, un número considerable de características corporales heredadas (generalmente visibles)."

Por su parte Wolman (1987: 284) la define como:

"Extensa subdivisión de la especie humana que se caracteriza por poseer una ascendencia común y diversas características compartidas, en especial las físicas o fenotípicas."

Los biólogos definieron las razas como poblaciones que difieren en frecuencias genéticas y cromáticas (Hirsh, 1968). A la biología no le importa la apariencia, sino la "herencia". Sin embargo, más allá de señalar que hay poblaciones con diferencias genéticas, el criterio a utilizar para la clasificación tampoco pudo ser definido.

Gallino (1992: 748) expone la siguiente definición:

"Desde el punto de vista biológico una raza humana o no humana, es una especie distinta de las demás de la misma especie ya sea por el cuerpo o por otras características (histológicas, citológicas, endocrinas) genéticamente determinadas."

Dorsch (1994: 678) afirma que una raza es:

"Grupo de población claramente diferenciable de otros, pero que establece con ellos formas de transición bastardas o fluidas y, en este sentido, no se encuentra genéticamente aislado."

Dunn y Dobzhansky (1964) anotan que las poblaciones siempre tienen individuos de apariencias diversas y con sets de genes diversos. Así una población se aisle por completo, evitando el contacto con otros – endogamia extrema -, ésta continuará siempre genéticamente mezclada, "... y nunca se convertirá en uniforme o "pura" " (1964: 133). Los biólogos han llegado a reconocer la dificultad del uso del término y sus límites. La clasificación racial esta fuera de la biología por diversas razones. La principal es que los científicos tienen problemas en agrupar a pueblos específicos en unidades raciales aisladas y distintas. Se ha seguido la práctica de determinar la filiación racial mediante el examen de los rasgos del individuo y de asignarlo a un grupo racial determinado basándose en dichos rasgos. Como resultado de este procedimiento ha surgido la noción de que un individuo pertenece a una raza determinada porque tiene ciertos rasgos. El mito de la raza va unido a la creencia de que las diferencias biológicas de los diversos pueblos pueden relacionarse con las diferencias morales, sociales e intelectuales, que por eso serían hereditarias genéticamente, al igual que las somáticas. La raza en su sentido estricto biológico, raramente es el objeto y razón única de discriminación racial, sino que casi siempre va unida a otros rasgos diferenciadores de contenido cultural, social o étnico. El termino raza ha sido

hasta ahora bastante confuso y ambiguo. Dobzhansky (1968: 103) tratando de resolver un problema sin solución, señala que:

“... no hay una definición de raza que permita delimitar las razas como entidades exactas y discretas. Tal criterio no existe porque si existiera no tendríamos razas, sino especies.”

Definir las razas desde una óptica biológica termina siendo imposible si todos los humanos compartimos los mismos genes; y la antropología física tampoco sirve puesto que los rasgos físicos (formas y tamaños de los huesos, colores, olores) son altamente variables, ya sea por efectos ambientales como alimenticios.

“La mayoría de los biólogos y antropólogos físicos han tenido profundas dudas (sobre la validez de las clasificaciones raciales) y generalmente las han abandonado debido a su poca o inexistente relevancia científica. La noción de una raza “pura” es una ilusión y todos los grupos poblacionales más importantes, definidos socialmente como “razas”, comparten la mayor parte de la herencia genética. Las únicas excepciones a esto son unas pocas características, esencialmente triviales, tales como el color de la piel y ciertos aspectos de la apariencia física.” (Stone, mecanografiado: 17).

Mayr (1968: 165) propone olvidar las clasificaciones raciales:

“Lo importante es darse cuenta de que la raza es un fenómeno poblacional, un fenómeno estadístico, no un fenómeno tipológico. Si miramos poblaciones extremadamente diferentes, no tenemos problemas para decir que son diferentes. Pero si miramos algunos libros de antropología física, encontraremos que en unos se reconocen cinco razas; delimitadas, dibujar la línea entre ellas, no sólo es difícil, sino imposible.”

Ante tanta imprecisión en las definiciones algunos autores (De la Torre, 1996; English, 1977) han propuesto abandonar el término “raza”, al menos en nuestra especie. Prefieren hablar de pueblos, grupos étnicos o (en muchos contextos) de simples poblaciones. O bien sustituir él término raza por el de etnicidad. Ya que no existen las razas biológicamente y etnicidad se refiere precisamente a características sociales y culturales que se diferencian a los grupos humanos:

“... si las razas no existen es un anacronismo y una falta de seriedad científica seguir usando este concepto (...) Los investigadores no podemos decretar la muerte de un concepto, por más ambiguo que sea, si este tiene implicaciones en la vida de los actores sociales.”(De la Torre, 1996: 19)

Tanto “raza” como “racismo” son elaboraciones sociales que van de la mano en su evolución. En el sentido actual del término no puede desligarse de la aparición de las doctrinas racistas.

Como anota Stavenhagen (1992: 56):

“La importancia atribuida a la “raza”... tiene sus raíces en la ideología hegemónica de la estratificación racial y de la “raza” blanca.”

Hemos llegado a la conclusión de que las razas no son fenómenos biológicos. ¿Cómo es entonces que el tema nos interesa? Las clasificaciones raciales son hechas por la gente, como lo anota Banton (1992: 75), porque son parte de las relaciones sociales:

“Nadie puede observar la raza de una persona. Uno puede ver que un hombre tiene un color de piel particular o tiene un cierto tipo de cabello, e inferir que es de una raza particular. Las clasificaciones raciales son variables y existen en la conciencia popular.”

Las razas son categorías culturalmente construidas, que tienen poco que ver con diferencias biológicas reales. En términos de Charles Wagley (1969: 155) son razas sociales:

“El termino “raza social” es usado para esos grupos o categorías que son social, no biológicamente definidos. Sin embargo, el termino por el cual ellos son categorizados originalmente se refiere a características biológicas.”

Las razas no son realidades biológicas, sino que existen como entes sociales. Por ello las Ciencias Sociales han tratado de definir las. Durkheim (1980: 151) las definió como:

“... un grupo de individuos, quienes sin ninguna duda poseen ciertos rasgos y que, además, poseen el sentimiento de proceder de un stock común.”

Durkheim criticó los intentos de clasificación de la antropología física:

“Un tipo humano establecido sobre pedazos de información muchas veces vagos, como la estatura y la forma del cráneo, no es consistente ni decisivo para atribuirle una gran influencia en el desarrollo de los fenómenos sociales... (las razas)... son más producto de la historia que de la naturaleza.”(Ibid: 151).

Veamos otros usos de la palabra “raza” en las Ciencias Sociales. Van den Berghe (1971) señala que el término ha sido usado para definir al grupo humano que se define así mismo, y/o es definido por otros como diferente en virtud de ciertas características físicas, innatas e inmutables. Estas características se considerarían intrínsecamente relacionadas con atributos o capacidades morales, intelectuales y otros rasgos no físicos. Sería un grupo definido socialmente sobre la base de un criterio fundado en características físicas.

Fuenzalida (1975) señala que un individuo puede pasar de un grupo racial a otro, puesto que la clasificación racial está basada en características físicas, económicas, sociales y culturales.

Bastide (1975: 34) también toma el concepto de raza social, definiéndolo como:

“Aquellos grupos, internos o externos, respecto de una comunidad, de los cuales se presume que poseen atributos biológicos comunes o un origen genético diferente, pero cuya extensión varía de un lugar a otro, lo que cabalmente expone de relieve el carácter sociológico y no biológico del grupo.”

Lo racial, entonces, engloba no sólo la apariencia física, que puede ser resultado de la herencia, sino también factores culturales – étnicos -, educativos, socioeconómicos, ocupacionales y de procedencia. Por ello, las percepciones sobre la raza difieren grandemente dependiendo de la posición del que califica y de las variables que toma en cuenta.

Las razas son elaboraciones sociales, y el racismo también lo es. En todo lugar la raza es un hecho cultural más que biológico. El racismo tiene como condición principal el creer que existen razas, y como hemos visto, éstas no existen sino por el contenido que social, culturalmente, se asigna a las diferencias físicas, aunque a veces éstas tampoco existen y son otras las diferencias que se “naturalizan”.

En la actualidad el término “racismo” es usado ampliamente en el discurso de todos los días. Lo empleamos para referirnos a insultos, creencias, actitudes, sentimientos o bien prácticas de un grupo frente a otro. Pero en realidad el término es de origen muy reciente. No hay referencia del término en el Oxford English Dictionary (OED) de 1910. Sin embargo, aparecen palabras como raza y racial. El término “racismo” fue usado por primera vez como título de un libro escrito por Magnus Hirschfeld en 1933-4 en Alemania. El término fue posteriormente trasladado al inglés y publicado en Gran Bretaña en 1938. En su

obra Hirschfeld propone refutar esos argumentos del siglo XIX, en el que la ciencia sostenía la existencia de razas ordenándolas jerárquicamente. La definición original y uso del término gira alrededor de dos procesos. El primero, el crecimiento de evidencias científicas que argumentaban la existencia de razas, fijando subdivisiones de la especie humana, cada una con sus distintas variables culturales y capacidad de civilización. El segundo es la idea de raza en la Alemania nazi, considerando a los judíos como una raza inferior en Alemania (Miles, 1993).

Uno de los problemas principales al tratar el tema del racismo es delimitar qué se puede considerar como tal y qué no. Definir si un tipo dado de discriminación, hostilidad o prejuicio es o no racismo. En algunos casos, cualquier tipo de discriminación, desigualdad, hostilidad o prejuicio es considerado racismo. En otros, evidentes casos de racismo son desvirtuados, desconocidos o camuflados bajo etiquetas como “xenofobia”, “etnocentrismo” o simplemente “intolerancia”. Esto es particularmente claro en el caso del racismo europeo actual, al que se le llama “xenofobia”. Investigadores, periodistas y la opinión pública en general utilizan hoy la palabra “xenofobia” para referirse al surgimiento de grupos neonazis y de extrema derecha; a ataques y una creciente hostilidad en contra de los asiáticos y africanos en Europa. Los casos anteriormente citados desvirtúan ya esta apreciación. Pero, además, como bien lo resalta Stolcke (1992: 86):

“... calificar de xenofobia es engañoso. Disfraza el racismo de comprensible hostilidad contra los extranjeros... Interpretar el sentimiento europeo antiinmigrante como xenofobia, significa minimizar el problema disfrazando su contenido racista perverso.”

Revisemos algunas definiciones de racismo antes de elaborar una propia.

Van Den Verghe (1971: 29) lo define ampliamente como un conjunto de creencias, que está en la base de las prácticas discriminatorias y que justifica relaciones desiguales entre los grupos:

“Todo conjunto de creencias en que las diferencias orgánicas transmitidas por la vía genética (reales o imaginarias) entre dos grupos humanos, están intrínsecamente asociadas con la presencia o ausencia de ciertas capacidades o características de gran importancia social y, por lo tanto, en que tales características diferentes son una base legítima para establecer relaciones y distinciones injustas entre los grupos definidos socialmente como razas.”

Wolman (1987: 283) expone la siguiente definición:

“Creencia en la que se emplea la ascendencia común o las características raciales somáticas como base para ejercer la discriminación al otorgar derechos políticos, sociales o económicos.”

Para Flores Galindo (1989: 260) el racismo es, fundamentalmente, un conjunto de creencias que cumple el rol social de justificar la dominación:

“... es algo más que el menosprecio y la marginación: entendemos un discurso que fundamenta la dominación social teniendo como uno de sus ejes la supuesta existencia de razas y la relación jerárquica entre ellas.”

Para Leiris (1983: 5), el racismo tiene un gran contenido, no limitándose a las creencias, sino incluyendo las prácticas y las estructuras discriminatorias:

“Engloba ideologías racistas, comportamientos discriminatorios, disposiciones estructurales y prácticas institucionalizadas, que provoquen la desigualdad racial por medio de la idea falaz de que las relaciones discriminatorias entre los grupos son moral y científicamente justificables.”

Memmi (1983: 23) define al racismo como:

“... la valoración, generalizada y definitiva de diferencias biológicas, reales o imaginarias, en beneficio del acusador y en detrimento de su víctima, con el fin de justificar una agresión.”

Portocarrero (1990: 20) considera que:

“La idea fundamental del racismo es que existe una desigualdad natural entre las razas: algunas serían superiores, y otras inferiores. A esta creencia corresponden sentimientos de desprecio u odio y un trato autoritario donde subyace la idea de que el otro no es un igual, sino alguien sustancialmente diferente, inferior o superior.”

Claude Levi- Strauss (\*) lo define como una doctrina:

“... una doctrina que pretende ver en los caracteres intelectuales y morales atribuidos a un conjunto de individuos, de cualquier manera que se lo defina, el efecto necesario de un patrimonio genético común.”

Para Pratt (1884: 245) es racismo es una:

“Filosofía o doctrina que tiende a destacar las características raciales, reales o supuestas, y a apoyarse en ellas como motivos de acción del grupo frente a los demás.”

English (1977: 685) lo define como:

“Doctrina que destaca la importancia de lo que se ha llamado raza como base para la acción grupal e intergrupal, especialmente para la segregación y para adjudicar derechos superiores a un grupo.”

---

\* Citado por Portocarrero, 1990: 20.

Abbagnano (1996: 977) expone la siguiente definición:

“Doctrina según la cual todas las manifestaciones histórico-sociales del hombre y sus valores (o desvalores) dependen de la raza, y que enuncia la existencia de una raza superior (“aria” o “nórdica”) destinada a ser guía del género humano.”

De igual manera lo define Hunter (1981: 553):

“Doctrina que sostiene que las características culturales e intelectuales de una población dada se hallan vinculadas a su carácter racial biológico, y especialmente la noción de que determinadas razas son inherentemente superiores a otras.”

Por su parte Solé y Herrera (1991: 22) lo definen como:

“... conjunto de actitudes y conductas que derivan de prejuicios, en el sentido psicológico del concepto, frente a una minoría “desconocida”. “

Teniendo en cuenta estas definiciones podemos afirmar que el racismo es una ideología (que comprende actitudes, creencias, sentimientos y conductas que pueden ser o no de ellos derivadas) que legitima y justifica el dominio y la explotación basado en una supuesta superioridad biológica y/o cultural de un grupo frente a otros. El racismo como ideología sirve para legitimar los privilegios de unos y la marginación, la exclusión y la explotación de otros. Como toda ideología intenta consagrar un orden determinado, que privilegia a algunos y margina a otros. Sin embargo, el racismo no sólo parte de un grupo poderoso hacia uno dominado, sino que puede darse entre sectores o individuos de condiciones socioeconómicas similares, competencia por recursos, temor a la unidad identitaria, o darse desde los sectores bajos hacia los altos, en lo que algunos autores llaman “contrarracismo” (Bastide, 1975).

De acuerdo con estas definiciones de raza y racismo, queda claro que los dos conceptos están íntimamente relacionados. Son dos términos que se corresponden sin fundirse. La existencia de razas en una sociedad determinada presupone la presencia del racismo, pues sin racismo toda característica física queda carente de significado social:

“Las razas existen y no como entidades biológicas, pero el racismo existe independientemente de las razas (...) se aplica a grupos que son diferentes por su historia, por su cultura, por su moral, pero no necesariamente por su “raza” (...) para amplificar esas diferencias, para darles un carácter irremediable, irreductible, el racismo fue llevado a crear razas donde no existen. La raza se convierte entonces en un mito, alimenta una ideología” (Duchet, 1972: 16).

El contenido semántico del racismo, ordinariamente, se funde o se solapa con otros términos, como el de etnocentrismo, nacionalismo e incluso clasismo y sexismo. Todos ellos coinciden en la exaltación del propio endogrupo, con cierto recelo-rechazo-hostilidad-agresión al exogrupo, según las situaciones y niveles de conflicto intergrupales. Existen, sin embargo, diferencias notables entre estos comportamientos colectivos, como son el etnocentrismo y el racismo. A.M Boileau (1986) advierte que se trata de dos tipos diferenciados de dominación/subordinación. La diferencia entre ambos fenómenos es que el etnocentrismo, en contraposición al racismo, es un fenómeno universal, presente en todas las culturas humanas (Van Den Verghe, 1971; Boileau, 1986). En toda sociedad se pueden observar sentimientos etnocéntricos, justificados aparentemente en la necesidad de preservar la cultura propia o la idiosincrasia de un pueblo o nación (Solé y Herrera, 1991). Los miembros de todas las sociedades humanas tienen una opinión bastante buena de sí mismos comparados con los miembros de otras sociedades; pero esta buena opinión frecuentemente se basa en pretensiones de superioridad cultural. La inferioridad de un grupo no es definitiva, irremediable, sino que puede superarse con la asimilación y la conversión cultural. En el racismo, por el contrario, lo que se discute, lo que se rechaza y no se admite es el derecho a la igualdad. El racismo mantiene la distancia para hacer imposible la asimilación (que convertiría al otro en uno igual). En el racismo los caracteres biológicos de los grupos humanos son definitivos, e irremediables; de esta forma la raza se convierte ideológicamente en un pretexto racionalizador; que forma parte de un proceso social cuya función es mantener de modo definitivo la distancia desigualitaria y jerárquica, y la dominación social sobre el otro grupo. Muchas culturas racistas han sido etnocéntricas, pero también muchas sociedades han mostrado etnocentrismo sin racismo.

### El etnocentrismo...

"... consiste en repudiar pura y simplemente las formas culturales –morales, religiosas, sociales, estéticas- que están alejadas de aquellas con las que nos identificamos..." (Lévi Strauss, 1983: 4).

Este fenómeno ha estado presente en toda cultura porque cumple una función básica: es el medio para separar a propios de extraños y, por ello, sirve para la conformación de la identidad del grupo y su cohesión. Puede resultar de la necesidad de mantener la unidad cultural –costumbres, religión, lengua, etc- ante lo distinto, o ante el peligro de la desaparición.

Fueron los griegos los que acuñaron la palabra "bárbaro" para denominar a todo lo que no participaba de su cultura. "Salvaje" es otra de las palabras utilizadas desde Occidente para calificar lo diferente y desconocido. Levi-Strauss (1983: 5) señala sobre ambos términos que:

"Es probable que la palabra "bárbaro" se refiera etimológicamente a la confusión y a la inarticulación del canto de los pájaros, opuestas al valor signifiante del lenguaje humano; y "salvaje", que quiere decir "del bosque", evoca también un género de vida animal, por oposición a la cultura humana. En los dos casos no se quiere admitir el mismo hecho de la diversidad cultural; se prefiere echar fuera de la cultura, a la naturaleza, todo lo que no se conforma a la norma bajo la cual se vive."

Desde la perspectiva de Boileau (1986) la discriminación, el prejuicio, la hostilidad, basados en criterios étnicos se llama etnocentrismo. Es importante diferenciar entre las causas de los prejuicios y la discriminación. Estas pueden ser múltiples y sólo podremos actuar sobre la realidad para transformarla si sabemos diagnosticar sus problemas. Y, como sugiere Banton (1992), al tratar todo tipo de manifestación de discriminación como si se tratara de lo mismo, se cree que hay una sola causa como fuente de los problemas. El racismo, además, mayormente se mezcla con el etnocentrismo. Es claro que el etnocentrismo puede, dependiendo de las circunstancias, tener consecuencias tan graves como el peor de los racismos. El etnocentrismo de Occidente ha producido la desaparición cultural y física de cientos de grupos humanos, lo que es particularmente visible en países pluriculturales como el nuestro. Pero aunque dos o más fenómenos sociales puedan tener consecuencias iguales, esto no significa que sean iguales. Esto no quiere decir, en lo absoluto, que considere que el etnocentrismo no sea

perjudicial para el mundo. Es importante lograr el respeto a las diferencias, tanto étnicas como raciales.

De 132 Naciones-Estados existentes en 1971, Connor (1972) encontró tan solo 12 que fueran étnicamente homogéneas. En otras, 25 un sólo grupo étnico constituía más del 90% de la población. El 40X100 de los países contaba con más de 5 grupos étnicos significativos.

En un estudio posterior, Nielsson (1985), clasificó 45 de 164 estados como "grupo nación único", es decir, como un grupo étnico que representara más del 95% de la población. Corea del Norte, Corea del Sur y Portugal fueron identificados como los tres más homogéneos. Hay motivos para cuestionar la homogeneidad étnica de algunos de los países de su lista. Más aún, muchos de los países que incluye en su lista son ahora multiétnicos debido a la creciente inmigración.

México no es un país homogéneo, pues cuenta con 56 grupos indígenas, más la población no indígena, además de los extranjeros de diversos países. Es importante estudiar las relaciones interétnicas entre la población indígena y no indígena para saber como se dan las relaciones asimétricas y simétricas en diversos espacios de la vida, en particular en la industria de la construcción.

Al igual que en cualquier cultura, los miembros de un grupo étnico comparten ciertas creencias, valores, hábitos, costumbres y normas debido a su sustrato común. Se definen a sí mismos como diferentes y especiales debido a sus características culturales. Es decir, son una unidad de población o grupo, cuyos miembros comparten una misma identidad que los distingue de otros grupos. Esta identidad es producto de rasgos culturales distintivos como: un territorio común, uno o varios elementos de cultura y entre ellos, la lengua, la religión, la experiencia histórica, además del sentido de solidaridad entre los miembros de la población que acaba por privar sobre los vínculos etnicorraciales (Solé y Herrera, 1991).

Por diversas causas los indígenas han tenido que salir de sus comunidades para entrar a la dinámica cosmopolita de la ciudad de México en busca de trabajo remunerado. A pesar de que estos grupos étnicos mantienen particularidades culturales ricas en símbolos y expresiones, lo que los unifica es la posición desigual y subordinada en relación con los grupos dominantes. Ciertos grupos, denominados minorías, están subordinados. Tienen menos poder y una menor garantía de acceso a los recursos de los grupos mayoritarios. Con frecuencia los grupos étnicos son minorías. Según Wirth (1972: 17) una minoría es:

“Un grupo de gente distinguible por características físicas o culturales, sujeto a un trato diferente y desigual por la sociedad en la cual vive y que se considera víctima de una discriminación colectiva.”

Las minorías son grupos de individuos que no se definen estrictamente por las dimensiones numéricas o el volumen en términos cuantitativos, sino por su posición, de superioridad o inferioridad, relativa a otros grupos. Las minorías pueden ser grupos étnicos, religiosos, lingüísticos, sexuales, etc., que desarrollan normas internas y pautas de conducta externas para diferenciarse automáticamente del contexto en el que se hallan. Pueden distinguirse unas de otras en las diversas sociedades o comunidades en las que se desarrollan como minorías, de acuerdo con las motivaciones, razones de existencia y problemática institucional, en un contexto sentido no sólo como dominante, sino como opresor. Las minorías tratan de preservar sus características culturales a través de la conservación de la propia lengua, la creación de agrupaciones y organizaciones que represente sus intereses frente al grupo mayoritario o dominante. Los conflictos entre minorías en el seno del contexto dominante o grupo mayoritario provienen generalmente de los intentos de homogeneización por parte de este último.

Los indígenas no sólo son un “pueblo” o grupo étnico (del griego ethnos, pueblo) con una singularidad y especificidad cultural, ni únicamente una minoría étnica, sino que constituyen además una minoría étnica marginada, es decir, mantienen una relación asimétrica y una posición de inferioridad con respecto a la sociedad global (Solé y Herrera, 1991).

A los indígenas se les ha categorizado como “extraños” y “diferentes” y lo que es peor, se les ha negado el derecho a la diferencia, al partir del dogma ideológico-axiológico de que la “homogeneidad cultural” es un bien supremo de toda sociedad bien ordenada. Este férreo dogma ha sido predicado en los más diversos discursos: el religioso con el ideal de la unidad de fe, el político con la unidad nacional y el pseudocientífico con la ideología evolucionista que visualiza el progreso desde una jerarquía axiológica de pueblos y culturas dentro de una escala de salvajes/ bárbaros / civilizados (Harris, 1981; Bestard, 1987; Congar, 1993).

Todas las anteriores ideologías coinciden en un punto: postular una política social similar con las minorías étnicas, cuyo objetivo prioritario es incorporar a esos grupos a la cultura y modos de vida de la sociedad dominante; no se admite el reconocimiento del derecho a la diferencia como pueblo, llegando en consecuencia a una política de desprecio y exclusión del “otro cultural”, cuando no de persecución y genocidio; existe una gama de variantes, pero en todas las ideologías antes citadas la música de fondo es la misma.

Podemos decir que ha existido una relación entre las teorías antropológicas y las distintas políticas sociales que se han seguido en relación con las minorías étnicas. Con el paradigma del evolucionismo, que llevaba consigo la clasificación jerárquica etnocéntrica de las culturas, se practicó la política de conversión, compulsión o conformidad a la cultura occidental si se quería participar en el bienestar y el progreso. Con el principio del relativismo cultural se cambió la asimilación forzosa por la política de la integración de las minorías, donde se intenta aculturar a los individuos en las pautas y valores de la sociedad dominante, aunque respetando “ciertas” peculiaridades culturales y folklóricas de las minorías que, poco a poco, irían desapareciendo dentro del proceso de “integración” a la sociedad global. Al comprobar que la “licuadora social” no ha funcionado correctamente, y que las minorías étnicas eran resistentes a la fusión, surgiendo conflictos sociales y movimientos de revitalización, ha nacido el nuevo paradigma del pluralismo cultural, que asume como un bien la persistencia de las

minorías étnicas y sostiene que la diversidad cultural de los grupos minoritarios es una riqueza común de toda la sociedad global, reclamando una política de protección a las minorías étnicas (Bestard, 1987; Marzal, 1990).

El problema de esta declaración ideológica y con esta política de buenas intenciones es que el pluralismo cultural no es reflejo de un pluralismo estructural, que no existe: ni es la manifestación de una estructura simétrica de poder entre los grupos étnicos, sino que es consecuencia de una sola y única estructura económica y de clases, que fracciona, aísla y margina a ciertos grupos y minorías para hacerles servir a otros y asegurar la dominación de clase o de grupo en el poder: ese aparente pluralismo es revelador de una modalidad particular de organización y estructuración social que toman ciertas sociedades modernas. Dentro de esa dialéctica tiene lugar el proceso de aculturación, que no es un proceso unilineal que necesariamente termine en la fusión o asimilación a la cultura dominante, sino que presenta diferenciados y alternativos caminos, interactuando los diversos factores demográficos, ecológicos, económicos y culturales, y produciendo a veces fenómenos de mestizaje y sincretismo, que cristalizan en una positiva recreación cultural o transfiguración étnica (Op. Cit).

Es posible que los grupos étnicos pierdan su lengua tradicional, sus creencias, su sustrato biológico y sus costumbres y, sin embargo, sean considerados inferiores y distintos de la etnia dominante, conservando su identidad étnico-social. Esto quiere decir que las etnias son fundamentalmente categorías relacionales entre agrupamientos humanos, compuestos más por representaciones recíprocas colectivas y lealtades morales, que por especificidades entitativas y fijas, culturales o raciales (San Román, 1986).

Los grupos indígenas han mostrado un alto grado de resistencia cultural a la fusión y al mestizaje, habiendo sido víctima y objeto de todas las variantes de política social con las minorías, desde el genocidio hasta el pluralismo cultural, pauta ideal y principio político de nuestros días. Sin embargo, como veremos por los testimonios de los trabajadores y por múltiples manifestaciones de la vida cotidiana, aún siguen funcionando, los paradigmas axiológicos de la integración,

de la asimilación y del pluralismo cultural, sin excluir las posiciones –aunque minoritarias- del apartheid e inclusive del exterminio físico.

La actual ZMCM, no sólo presenta las características expansivas de la ciudad central, sino que también se convirtió en un importante asiento de población indígena, ya sea que se trate de la que proviene de las diferentes regiones del país o de los descendientes de las poblaciones nativas de nahua u otomí.

La presencia de la población indígena en los centros urbanos no es nada reciente. Es un hecho que se advierte en toda la historia de nuestro país. Lo que si es algo nuevo lo constituye la proporción y características que en las últimas décadas ha presentado este movimiento de población rural hacia las ciudades como una de las estrategias de reproducción económica.

El aumento de las corrientes migratorias del campo hacia las grandes urbes y, particularmente, hacia la ciudad de México, se incrementa a partir de 1940, época en que el país acelera su proceso de urbanización e industrialización. Evidentemente que el factor que origina la migración no es solamente el de carácter económico, sino que también juegan un papel importante los factores sociales, políticos y culturales. Sin embargo, el aspecto económico es, en una gran mayoría de casos, el factor impulsor de los procesos migratorios, ya que como señala Arizpe (1985: 33):

“El origen del éxodo rural se remite a un intercambio económico desigual entre campo y ciudad, el cual ha provocado un deterioro constante del nivel de vida.”

La migración por temporadas o de forma definitiva ha representado para las familias campesinas y para muchos pueblos la posibilidad de responder a las presiones económicas externas. La ciudad se convierte en un importante polo de atracción debido a la concentración de grandes recursos y servicios:

“Esta población india, asimismo, constituye una considerable fuerza de trabajo cuyos espacios privilegiados se hallan en la industria de la construcción y el servicio doméstico, con lo que se instalan en sectores acomodados y en donde se muestra acentuadamente el dinamismo urbano.

De tal manera que no es exagerado afirmar que la capital del país es la mayor ciudad india del continente americano" (Portal, 1997: 17).

Para un indígena migrar representa, generalmente movilizar a toda su familia, abandonar las tierras que son parte de sus raíces y fundamento sustancial de su identidad, integrarse a un esquema en donde es ubicado en la escala socioeconómica más baja, con enormes desventajas ante el resto de la población. De la misma manera algunos indígenas migran temporalmente para dirigirse a lugares donde se les emplea por algunos meses. Se conoce que actualmente un sector muy importante de la población indígena se encuentra radicando temporal o definitivamente fuera de las regiones que tradicionalmente ocupaban (INI, 1995).

Un aspecto significativo, es el hecho de que a diferencia de años anteriores estos migrantes ya no encuentran las mismas posibilidades de acceso a los empleos con las mejores condiciones laborales, debido tanto a la disminución de empleos de carácter industrial, como a su baja escolaridad y escasa o nula calificación laboral, en comparación con los habitantes del D.F. Esta situación los lleva a desarrollar actividades poco remuneradas, a excepción de aquellos que gracias a sus redes sociales, pueden colocarse en trabajos con mejores condiciones (Bataillon, 1979).

Cuando los migrantes indígenas llegan a la ciudad se hospedan normalmente en casas de parientes o de paisanos. Las familias de migrantes están entrelazadas por parentesco o matrimonio y por un intercambio constante de información y de dinero con su comunidad. Es así como la migración y la búsqueda de empleo en la ciudad son a través de redes. Según Barnes (1954: 43), una red se define como "un campo social constituido por relaciones entre personas". La presencia de un pariente en la ciudad es posiblemente el factor más importante dentro de todo proceso de migración. Es decir "cada migrante es una gente que ayuda a otros migrantes a establecerse en la ciudad"(Lomnitz, 1994: 55). Esta ayuda consiste en alojamiento permanente o temporal, alimentos, información y colocación en el trabajo. El hombre indígena en la ciudad tiende a

ocupar empleos que requieren poca capacitación y son de baja remuneración como son los de diablero, machetero, de peón de albañil, etc.

Son varios los trabajos donde se ha sostenido que los migrantes al llegar a las ciudades forman un contingente nuevo de oferta de trabajo que no siempre es absorbida por la estructura ocupacional o que lo es en ocupaciones de baja productividad y bajos salarios.

Algunos autores (Muñoz y Pacheco), enfocan esta problemática intentando especificar las relaciones entre migración y marginalidad a través de la demarcación de los atributos culturales, psicológicos y sociales que caracterizan a sectores de la población migrante y que predeterminan una situación desventajosa frente al medio urbano industrial dificultando su incorporación al mismo y produciendo estados de marginalidad.

El hecho de ser migrante no explica por sí mismo el que una persona ocupe una posición marginal. La situación de marginalidad ocupacional recae también sobre una proporción importante de nativos de la ciudad. Debido a las desventajas de sus orígenes rural y étnico cuando ingresan a la economía urbana los indígenas tienden a concentrarse en algunos sectores y a presentarse en menor proporción en otros. Los sectores donde se han concentrado más tradicionalmente son el de la construcción, comercio informal y en el servicio doméstico.

La situación de estos trabajadores en su lugar de procedencia ya ha sido analizada con anterioridad por antropólogos como Lourdes Arizpe (1985) y Lidia Torre (1990), entre otros. Como parte del análisis diacrónico de estos estudios se hizo referencia a las alternativas laborales existentes en la región de origen. Uno de los puntos coincidentes es que durante la época de la colonia y hasta 1940 estas comunidades indígenas estaban articuladas a las haciendas y a las minas. Estos campesinos indígenas se vieron forzados a trabajar en ellas, a la vez que cosechaban sus propias tierras para el autoabasto alimentario.

Otro elemento que resalta de las investigaciones antes mencionadas es que el agotamiento de los recursos extraídos de las minas y el reparto agrario producto de la revolución de 1910 coincidieron con el auge del desarrollo industrial concentrado principalmente en la capital del país. Es a mediados del presente siglo que las alternativas de empleo regional se redujeron considerablemente y se sustituyeron por alternativas ocupacionales en la ciudad de México, entre ellas el trabajo en las obras de construcción. El ramo de la construcción parece ser un canal importante para la movilidad social, ya que los requisitos de ingreso a los empleos de esta rama no son muy estrictos. El ingreso de los trabajadores indígenas al ramo de la construcción se debe muchas veces a que algún miembro de la familia trabaja en dicha rama. Es decir, la red de familiares es fundamental para el ingreso al mercado de trabajo.

La construcción se ha convertido en un nicho ocupacional que se nutre precisamente de población campesina originaria de comunidades próximas a la ciudad de México, donde su actividad económica gira en torno a una agricultura marginal producto de parcelas ejidales o minifundios de temporal y de tierra desgastada. Esto obliga a los trabajadores a vivir una situación de transhumancia permanente entre sus comunidades y la ciudad de México y una continua movilidad dentro del vasto territorio de la gran metrópoli transitando de obra en obra. La mayoría de los migrantes temporales que trabajan en la construcción provienen del campo, donde las posibilidades de continuar reproduciéndose como campesinos son limitadas. Estos migrantes se desplazan periódicamente hacia la ciudad a muy temprana edad. La migración temporal está íntimamente relacionada con el trabajo en la industria de la construcción. El trabajo urbano no ha separado a estos migrantes temporales de su comunidad de origen por el contrario, ponen en marcha diversos mecanismos a través de los cuales se vinculan con sus familias que han permanecido en el campo: retornos periódicos, participación en las tareas agrícolas, etc. La frecuencia con la que los migrantes temporales en la construcción retornan depende de la distancia de su comunidad de origen (Mauro y Unda, 1986).

El sitio de construcción es el lugar donde indígenas y no indígenas forman la cuota de trabajadores y así se conforma un ambiente heterogéneo. Esta diversidad es la que provoca conflictos que muchas veces llegan a la violencia. Solé y Herrera afirman que "la ley de la etnicidad establece que si hay diferencias étnicas hay necesariamente conflicto" (1991: 6). Esta ley se cumple empíricamente en la obra de construcción, dado que en este espacio persisten prejuicios y estereotipos, que revierten en situaciones de discriminación y violencia hacia los trabajadores indígenas.

¿Por qué el trato diferenciado se fija especialmente en el trabajador indígena?

¿Cuáles son las imágenes, estereotipos y prejuicios hacia los indígenas?

¿Cuáles son las variaciones de las prácticas discriminatorias entre jefes y trabajadores no indígenas?

## OBJETIVOS

El racismo, la xenofobia contra extranjeros, la discriminación contra los grupos minoritarios étnicos, no es algo instintivo y biológico que tienen los seres humanos ante la presencia de lo "extraño y diverso", sino que es una actitud aprendida, una creencia ideológica y un comportamiento cultural histórico.

Existe en la sociedad dominante y en la cultura mexicana un petrificado repertorio de prejuicios y estereotipos contra los indígenas, que perpetúan la discriminación y refuerzan su situación marginal de clase.

En México tenemos un mundo de relaciones sociales que muchos creen ausente de nuestros suelos patrios: el racismo. Este se da en diversos contextos y espacios. Describir cómo se manifiesta el racismo en el lugar de trabajo (en la industria de la construcción), es el objetivo principal de nuestra investigación. Es decir, aquellos contenidos racistas que se nos ocultan y que ocultamos, pero que juegan un papel primordial en nuestras relaciones con los otros y con nosotros

mismos. De este objetivo se desprenden una serie de objetivos específicos que son los siguientes:

- Describir los sentimientos, actitudes, prejuicios, creencias, estereotipos, imágenes, trato diferenciado y valores que tienen los trabajadores no indígenas de los indígenas;

- Describir los mecanismos que se ponen en funcionamiento para discriminar a los trabajadores indígenas;

- Describir las variaciones de las prácticas, que ponen en marcha los jefes y trabajadores no indígenas, para discriminar a los trabajadores indígenas.

## METODOLOGIA

Para alcanzar los objetivos describiré el proceso de selección, contratación, desarrollo laboral y remuneración; las condiciones de empleo y la distribución de tareas. Así mismo describiré la manera en que influye el origen étnico o el color de piel de los indígenas en el trato diferenciado.

La estrategia de investigación en forma esquemática fue la siguiente:

Se hizo un recorrido por diversas obras ubicadas en la ZMCM, tomando en cuenta los siguientes criterios:

1. Presencia de trabajadores indígenas;
2. Número de trabajadores tanto indígenas como no indígenas; y
3. Etapa del proceso de la obra. Es decir, que todavía se encontrará en lo que se conoce como "obra negra". Es en esta etapa en donde se contrata a los trabajadores indígenas.

Tras seleccionar las obras –de acuerdo con los criterios antes expuestos- la siguiente etapa fue presentarse en estas y pedir permiso para realizar la investigación. En el inicio del primer trabajo de campo se presentaron algunos obstáculos como la negativa de algunos ingenieros para que estuviera en la obra argumentando que no se hacían responsables de mí si sufría algún accidente,

que tenía que tramitar un permiso (tardaban de 2 a 3 meses en dármelo) en las oficinas de la constructora, que no podía estar nadie ajeno a la obra, etc. Otro de los obstáculos que encontré es que los ingenieros confunden la antropología con la arqueología. Por ejemplo, en una ocasión un ingeniero me dijo que habían hecho excavaciones pero que hasta el momento no habían encontrado huesos, que los únicos huesos que había eran los del pollo que quedaron de la comida. Algunos ingenieros no se explicaban que podía estar haciendo un antropólogo en una obra de construcción. Nos ubican en medio de la selva haciendo excavaciones y no en la ciudad estudiando el comportamiento de los demás. Ante la negativa en algunas obras de construcción y la serie de obstáculos en otras se optó por hacer observación participante. Es decir, trabajar en alguna obra de construcción. La obra elegida fue la construcción de la línea B del metro (ciudad Azteca-Buenavista). El tramo que abarco nuestra investigación es de ciudad Azteca a Río de los Remedios. El trabajo de campo no resulto fácil pues me tuve que adaptar a un ambiente al que no estaba acostumbrado: uso constante de groserías para hablar, albuces, el clima y sobre todo la intensidad del trabajo físico. Al realizar observación participante me permitió tener un contacto más directo con la realidad. A pesar de la serie de problemas y de mi poca experiencia y conocimiento sobre la industria de la construcción resulto más satisfactoria y productiva la primera práctica de campo que la segunda. La principal razón es que estuve más cerca de los hechos: las negociaciones entre el ingeniero y el contratista, entre este y los trabajadores, las anomalías que se dan como el robo de materiales por parte de los ingenieros, los conflictos entre trabajadores en el campamento, etc.

En el segundo período de campo se hizo un recorrido por la construcción de la línea B del metro siguiendo los parámetros anteriormente citados. A diferencia del primer campo en esta ocasión no se hizo observación participante y no se les pidió permiso a los ingenieros, sino a los contratistas o a los oficiales a cargo de las cuadrillas. Al pedir permiso les decía que estaba haciendo un estudio sobre relaciones interculturales en la industria de la construcción. En la mayoría

de las veces les mostraba mi credencial y el oficio que nos dan en el departamento pues me miraban con desconfianza. Este segundo período de campo consistió en visitas al sitio de construcción. En ocasiones las realizaba por la mañana para observar la llegada de los trabajadores y permanecía hasta la hora de la salida. En otras, llegaba durante la hora de la comida o al final de la jornada donde conversaba de manera más relajada con los trabajadores. Mi presencia en la obra despertó desconfianza entre los ingenieros ya que temían que pudiera hacer uso en su contra de la información que me proporcionaban los trabajadores. Algunos trabajadores no comprendían mi presencia en la obra pensaban que me pagaban por obtener la información o que trabajaba para la constructora o para el INI en el caso de los trabajadores indígenas.

## TECNICAS DE INVESTIGACION

Toda esta información se obtuvo mediante tres técnicas:

Observación directa, de primera mano, del comportamiento cotidiano, incluyendo la observación participante. Tuvo como finalidad poner atención a diversos detalles de la vida cotidiana. Observar el comportamiento individual y colectivo en situaciones diversas y registrar lo que se ve tal como se supone que es. Se hizo observación participante, lo que significa que tomamos parte en el proceso de construcción de la línea B del metro, al tiempo que la estudiamos. Además, también tenemos que tomar parte en muchos de los hechos y procesos que estamos observando y tratando de comprender. Algunas ocasiones, como en esta, es necesaria e inevitable la observación participante.

En tanto que seres humanos, viviendo entre otros, no podemos ser observadores totalmente imparciales y distanciados. En ocasiones sacaba a flote mis prejuicios a la hora de localizar indígenas. A veces decía este es indígena y resultaba que no era y quien pensaba que no era resultaba que sí era indígena. En el primer período de campo me encontré a un indígena de cabello chino y güero. Hasta ese momento creía que todos los indígenas eran morenos. Conversaciones, unas veces más y otras veces menos formales, que fueron desde la charla que contribuye a mantener la relación y ponerse al día de lo que pasa, hasta las entrevistas en profundidad.

La entrevista pretende conocer la visión acerca de sí mismo (del entrevistado), y de los compañeros. La entrevista se aplicó a trabajadores indígenas y no indígenas. Otra finalidad de la entrevista es que mediante esta se va obtuvo información referente a aspectos laborales y condiciones de empleo, además de la convivencia y relaciones conflictivas entre indígenas y no indígenas.

Entrevista con cuestionario para asegurarse de disponer de información completa y comparable de todos los aspectos de interés del estudio.

La encuesta implica un muestreo (la elección de un grupo de estudio pequeño y manejable de entre una población más amplia) y una recolección impersonal de datos. El cuestionario se aplicó a peones, medio oficiales y oficiales tanto indígenas como no indígenas. El cuestionario incluye un núcleo de preguntas que se hicieron a todos por igual. La entrevista con cuestionario nos permitió obtener información cuantitativa comparable. Esto nos proporcionó una

base para evaluar condiciones laborales, situación social y relaciones entre trabajadores indígenas y no indígenas. De este modo nuestra investigación es tanto cuantitativa como cualitativa. La parte cuantitativa es la información obtenida, que analizamos estadísticamente. La dimensión cualitativa la obtuvimos de preguntas con profundidad (entrevistas), y trabajo con informantes clave.

Los capítulos que a continuación se presentan están organizados de la siguiente manera:

En **migración**, se presenta la información sobre las características del proceso migratorio de la población indígena y sus condiciones en la ciudad a partir de su asiento residencial y actividad laboral. **El sitio de construcción** es un capítulo etnográfico donde situamos al lector en el espacio donde se desarrollan las relaciones interétnicas en el ámbito laboral que desembocan en muchas ocasiones en actos de racismo. En **Prejuicios y estereotipos** presentamos como perciben y categorizan los trabajadores no indígenas a los trabajadores indígenas. Hemos juzgado conveniente poner al principio de este capítulo y, del siguiente, el marco teórico donde definimos las categorías básicas (prejuicios, estereotipos, discriminación y violencia) que intervienen en el debate sobre el racismo. Presentando posteriormente el dato etnográfico concreto. Logrando de esta forma una comparación y análisis más rico, al aplicarlo a las acciones, prejuicios y estereotipos hacia los indígenas que los abundantes testimonios de los trabajadores nos han revelado. De este modo “dejamos hablar” a los actores sociales, sin prejuizar o tipificar de racismo sus palabras, siendo el propio lector quien vaya haciendo sus propias estimaciones y valoraciones. En las **condiciones laborales en la industria de la construcción** presentamos y comparamos las situaciones en las que se encuentran los trabajadores indígenas y no indígenas y en qué situaciones en específico son discriminados los primeros. Finalizamos con un capítulo de **conclusiones** sobre los resultados obtenidos en nuestra investigación.

Este trabajo tiene el propósito de hacernos pensar sobre la forma en que el racismo interviene en la sociedad mexicana y en nuestras relaciones personales. Si bien de él no se desprenden recetas, especificando acciones para luchar contra el racismo, espero generara una reflexión y tal vez un cambio en nuestros comportamientos. Si eso sucede habremos cumplido con nuestro objetivo. Esperando que todo ello sirva para conocer y comprender los mecanismos complejos del racismo, con el fin de erradicarlos o disminuirlos, fomentando los valores de la solidaridad y del respeto a la diferencia en una sociedad abierta, democrática y plural.

Por otra parte, la aportación del material etnográfico puede servir a otros investigadores, como base para la crítica y vías alternativas de interpretación, o sencillamente para la realización de estudios sobre este tema en el mismo o diferentes espacios; siendo posible la comparación, refutación o contraste de resultados, que es la vía normal para el avance de las Ciencias Sociales.

# CAPITULO I:

Este primer capítulo tiene como objetivo principal el contribuir al conocimiento de la situación de la población indígena asentada en la ciudad de México y su zona metropolitana.

En el primer apartado (¿Quiénes emigran y por qué emigran?), se pretende examinar la selectividad de la población que tiende a migrar, así, como las causas por las cuales los individuos se desplazan de su lugar de origen a otro lugar.

En migración indígena describimos las características propias de este tipo de migración, su evolución en las décadas recientes y la distribución de esta población en la ZMCM.

Por último, en estructura ocupacional se describirán los tipos de trabajo que desarrollan los migrantes indígenas en la ZMCM, las formas de inserción, su movilidad ocupacional, las actividades por sexo. Así como la existencia de problemas que presentan por la ocupación laboral a que se dedican.

## ¿QUIÉNES EMIGRAN Y POR QUÉ EMIGRAN?

La ciudad de México es, todavía, la ciudad más importante en el país. No sólo en términos económicos, sino desde el punto de vista cultural y político. La primacía histórica de la ciudad y la industrialización capitalista provocaron que llegara a ser la metrópoli más importante en términos de su concentración demográfica, del tamaño de su área urbana, de la cantidad y tipos de servicios que ofrece y de su mercado de trabajo, de capital y de bienes de consumo.

El crecimiento del área metropolitana de la ciudad de México se debe en forma significativa a las migraciones provenientes de otras partes del país. Según la información obtenida a través de los cuestionarios encontramos que el 90% (36/40), nacieron fuera de la ZMCM. El total de los trabajadores que accedieron a contestar los cuestionarios fue de 40. Ellos proceden de diversas regiones geográficas: Puebla, Hidalgo, México, Querétaro, Oaxaca, Veracruz y Guerrero (ver cuadro 1). La mayoría de los migrantes proceden de los estados que rodean al D.F y del Estado de México. El radio de influencia va disminuyendo conforme la distancia aumenta.

**CUADRO 1**  
ORIGEN DE LOS TRABAJADORES POR ENTIDAD FEDERATIVA

ESTADO	CANTIDAD	%
ZM	4	10
PUEBLA	10	25
HIDALGO	8	20
MÉXICO	6	15
QUERETARO	4	10
OAXACA	4	10
VERACRUZ	3	7.5
GUERRERO	1	2.5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

FUENTE: CUESTIONARIO SOBRE CARACTERÍSTICAS, TRAYECTORIAS  
LABORALES Y SITUACION SOCIAL DE LA MANO DE OBRA DE LA INDUSTRIA  
DE LA CONSTRUCCIÓN.

La totalidad de los migrantes entrevistados nacieron en comunidades campesinas tanto rancherías, pueblos y cabeceras municipales cuya actividad principal es la agricultura (ver cuadro 2).

**CUADRO 2**  
LUGAR DE PROCEDENCIA DE LOS TRABAJADORES

LUGAR	CANTIDAD	%
RANCHERIA	21	52.5
PUEBLO	12	30
CAB. MPAL.	3	7.5
CIUDAD	0	0
ZMCM	4	10
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

FUENTE: LA MISMA QUE EN EL CUADRO 1.

La migración como fenómeno social tiene que ver con el desplazamiento de los grupos humanos fuera de lo que se considera su territorio propio, hacia regiones más allá de las distancias que le permitirían regresar al hogar durante el mismo día (Molinari, 1979). En la actualidad los procesos migratorios son considerados de varios tipos de acuerdo a la temporalidad de su duración y a las distancias recorridas: permanentes, temporales, cíclicas o periódicas, internas, internacionales, urbanas y rurales.

¿Quiénes emigran? Es un punto importante de análisis en la comprensión del fenómeno migratorio, el cual depende de causas múltiples que varían de una región a otra y de una localidad a otra. La pobreza en sí, no es causa suficiente para explicar la migración. Si fuera así, migrarían los millones de habitantes en extrema pobreza que hay en todo el país. Butterworth (1971) señala que en, algunos casos, los artesanos y trabajadores están más dispuestos a la migración que el agricultor que no posee habilidades urbanas. Así como también el alfabeto o semialfabeto es más apto que el analfabeto y el que tiene parientes o relaciones con la ciudad que el que no las tiene.

Sin embargo, la selectividad del migrante sólo puede observarse enfocando el análisis no a los individuos, sino a lo que está ocurriendo en la estructura social de las poblaciones. Lo que implica señalar la posición que el individuo ocupa tanto al interior de la población, como a la unidad doméstica a la cual pertenece en donde cobran importancia las características individuales como lo menciona Arizpe (1983). Así se han observado algunos elementos culturales que enlazados con los aspectos políticos y/o económicos, seleccionan a ciertos migrantes como en los casos de cubrir gastos por cargos públicos o celebraciones religiosas comunales o familiares. Sin descartar aquellos casos en los que es urgente cubrir gastos por enfermedad, muerte o accidente de algún miembro de la familia.

De igual manera Arizpe señala que son los jóvenes solteros que aún no tienen responsabilidades familiares o comunales quienes migran más. Los migrantes recientes tienen una estructura por edad y sexo distinta a la correspondiente a la población nacional (ver anexo 2, gráficas 1 y 2). Así, comparando ambas poblaciones a nivel nacional y para las edades de 5 años y más, es notable la mayor concentración de los

migrantes en los grupos de edad de 15 a 39 años para ambos sexos. Es peculiar además entre los migrantes recientes, la menor proporción del grupo 10 a 14 años respecto al grupo de edad anterior, lo que puede relacionarse con la proporción de menores que migran con sus padres. La situación de los migrantes ha cambiado respecto al período en el que Arizpe realizó su investigación. Pues sigue siendo la población joven la que migra, pero lo hacen con su familia. En nuestra investigación encontramos que el 74.8% de los migrantes se casó en su estado de origen y vino con su familia (ver cuadro 3). Sólo un 8.4% vino sin familia, un 11.2% vino con parte de su familia y un 2.8% se casó aquí. La selectividad por sexo depende más del contexto nacional y momento histórico. Mientras que en algunas regiones migran quienes tienen dinero necesario para el traslado y mantenimiento de los gastos del viaje.

**CUADRO 3**  
SITUACION AFECTIVA EN EL LUGAR DE ORIGEN

<b>SITUACION</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>%</b>
NO SE HA CASADO.	1	2.8
SE CASO EN SU ESTADO DE ORIGEN PERO VINO SIN FAMILIA.	3	8.4
SE CASO EN SU ESTADO DE ORIGEN PERO VINO CON SU FAMILIA	27	74.8
SE CASO EN SU ESTADO DE ORIGEN PERO VINO CON PARTE DE SU FAMILIA	4	11.2
SE CASO AQUI	1	2.8
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

FUENTE: LA MISMA QUE EN EL CUADRO 1.

Las características actuales del mercado de trabajo urbano requiere preferentemente de gente joven. Las mujeres migran en mayor cantidad que los hombres debido a su facilidad para incorporarse al mercado laboral urbano (ver anexo 2, gráfica 2). Se observa que en las edades de mayor participación económica femenina (de 15 a 29 años) las proporciones de mujeres migrantes son mayores a las de varones de la misma condición. También, la subvaloración del trabajo femenino en las tareas agrícolas en algunas regiones del país lleva a considerar que su trabajo es más productivo en el medio urbano (INI, 1995).

¿Qué mueve a miles y miles de individuos a dejar sus lugares de origen? Una primera respuesta es de tipo económico. Sólo a partir de esa causa fundamental es posible reconocer otros motivos, como la falta de servicios básicos, de educación, de acceso a sistemas de salud, etc. Las causas que propician la migración son varias, y aunque de región a región existen variantes, se pueden enumerar las siguientes:

1) Deterioro ecológico de los territorios que habitan: El crecimiento demográfico acelerado ha reducido el tamaño de las parcelas al grado de que ya no son rentables; al ser escasas se propicia el cultivo intensivo que ha agotado la fertilidad del suelo.

2) Falta de acceso a tecnología apropiada: bajos rendimientos, por esto la cosecha de maíz no alcanza para alimentar a la familia todo el año por lo que necesitan ingresos adicionales para comprar maíz; por lo mismo el ingreso por producción agrícola es sumamente bajo o nulo, no permitiendo la adquisición de bienes de producción.

3) Factores económicos:

a) El bajo jornal de campo no permite la subsistencia de las familias.

b) La falta de capitalización no permite la compra de bienes de producción: arado, yunta, tractor, etc., lo que hace necesario ingresos líquidos para pagar su alquiler.

c) Un gasto inesperado. Enfermedad en la familia, accidente, boda, muerte de los animales de yunta, o un gasto ritual; por éstos se pide prestado o se renta, empeña o vende la parcela.

d) La inflación de precios de productos alimenticios y de consumo. Mientras el jornal de campo y el precio del maíz se mantienen a un nivel aumentan los precios de alimentos y manufacturas y éstos, para poder ser absorbidos, requieren de ingresos líquidos familiares cada vez mayores.

e) Una mala cosecha o varias seguidas.

4) Conflictos políticos y sociales.

5) Otras causas:

a) La cercanía de la ciudad de México.

b) Trabajo migratorio a la ciudad de México en ocupaciones tales como la de albañil, estibador, vendedor ambulante, etc.

- c) Algún pariente o amigo que convence al individuo para que se vaya con él a la ciudad.
- d) La oferta directa de un empleo en la ciudad.
- e) El mito de las altas ganancias en la ciudad.
- f) La necesidad de encontrar una vida “más segura”, “más fácil”, “no tan dura” como la agricultura.
- g) El deseo de “aprender”, “mejorar”, “progresar”.

Es claro que estos elementos influyen, en forma general, en el proceso migratorio. Sin embargo, cabría preguntarse: ¿Por qué permanece en el campo un buen número de personas cuyas condiciones son similares? ¿A qué se debe que unos permanezcan y otros abandonan el campo, cuando se encuentran exactamente en las mismas condiciones? Es preciso buscar una explicación concreta del fenómeno migratorio, que al mismo tiempo contemple las variables generales enunciadas e integre los elementos particulares de cada núcleo familiar (tierra, ingreso, número de individuos, etc).

Si en una entrevista uno pregunta a un migrante por qué se vino a trabajar a la ZMCM, usualmente responde que por falta de trabajo (ver cuadro 4). Sin embargo, indagando un poco mas se encuentra que muchos tenían un trabajo en su lugar de origen (ver cuadro 5) y lo que en realidad buscaban es un salario más alto (ver cuadro 6).

**CUADRO 4**  
MOTIVOS PARA MIGRAR A LA ZMCM

MOTIVOS	CANTIDAD	%
TRABAJO POCO REMUNERADO.	8	22.4
FALTA DE TRABAJO.	23	63.1
POR INFLUENCIA DE FAMILIARES O AMIGOS.	3	8.9
OTROS MOTIVOS	2	5.6
TOTAL	36	100

FUENTE: LA MISMA QUE EN EL CUADRO 1.

**CUADRO 5**  
SITUACION LABORAL EN EL LUGAR DE ORIGEN

SECTOR	CANTIDAD	%
AGRICULTURA	4	11.2
CONSTRUCCION	7	19.6
MINERIA	1	2.8
TRANSPORTE	3	8.4
INDUSTRIA EN GRAL.	2	5.6
COMERCIO	2	5.6
NO TRABAJO	12	32.8
OTROS SERVICIOS	5	14
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

FUENTE: LA MISMA QUE EN EL CUADRO 1.

**CUADRO 6**  
RAZONES POR LAS QUE SE ELIGIO LA ZMCM COMO RESIDENCIA ACTUAL

RAZONES	CANTIDAD	%
MAYORES SALARIOS	19	52.4
MAYORES OPORTUNIDADES DE TRABAJO	11	30.8
PARIENTES EN LA ZMCM	4	11.2
OTROS MOTIVOS	2	5.6
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100</b>

FUENTE: LA MISMA QUE EN EL CUADRO 1.

## MIGRACION INDIGENA EN LA ZMCM

La migración de grandes contingentes indígenas hacia las ciudades es una de las más visibles estrategias de sobrevivencia frente al deterioro de los recursos necesarios para su reproducción económica, social y cultural en sus lugares de origen.

Hasta 1960 era poco frecuente que los indígenas migraran. La mayoría de ellos salía cuando mucho en su región, al trabajo asalariado agrícola por temporadas, para regresar siempre a sus comunidades donde vivían. En la actualidad muchos indígenas viven en otras regiones distintas a sus lugares de origen.

A partir de 1970 se incorpora de manera definitiva y constante la población indígena a las migraciones internas del país; y en especial hacia la ciudad de México y su área metropolitana. Su presencia se hace más patente, sobre todo en algunos sitios públicos del centro de la ciudad como el Zócalo, la Alameda, Paseo de la Reforma, etc. Esto es, tanto por su vestimenta, como por sus actividades en la vía pública que son consideradas "marginales". En esta década, los grupos identificados como migrantes en la ZMCM, son posiblemente los mazahuas los más visibles. Este hecho, que se dio al principio de la década de los 70 originó el que se les denominara comúnmente como "Marías", calificativo que después se generalizó a otras mujeres indígenas.

Se estima según datos del INEGI que alrededor de 256 509 indígenas viven en la ciudad de México y en los municipios aledaños, entre los que sobresale Nezahualcóyotl. En su mayoría provienen de los estados de Guerrero, Oaxaca, Puebla, Veracruz y del mismo Estado de México. Sin embargo, ellos siguen teniendo relación con sus lugares de origen y muchos siguen identificándose como indígenas a pesar de encontrarse fuera de sus regiones.

Por migración, los indígenas se encuentran ahora en todo el territorio nacional. La mayoría de los indígenas vive en 11 estados: Oaxaca, Veracruz, Chiapas, Puebla, Yucatán, Hidalgo, México, Guerrero, San Luis Potosí, Michoacán y Sonora. En estos 11 estados se congrega el 87.44% del total de los indígenas. Los cinco estados que siguen en importancia, Quintana Roo, Campeche, D.F, Chihuahua y Tabasco, cobijan al 7.53% de los indígenas. El 4.99% restante se dispersa en los otros 16 estados (ver anexo 1, cuadro 7).

De los estados con población indígena, algunos tienen más que otros. Por ejemplo, Quintana Roo, que por la cifra de indígenas ocupa el 12vo, tiene el 36.71% de población indígena. Es en realidad un estado más indígena que Chiapas (35.19%), que Hidalgo (26.39%) y Campeche (25.40%), (ver anexo 1, cuadro 8). En algunos estados como Yucatán y Oaxaca más de la mitad de la población es indígena

Es a partir de la década de los setenta cuando la población indígena se incorporó a los grandes flujos migratorios contemporáneos. Tan sólo en 1970 se calculó que 174 827 indígenas o sea el 5.6% se encontraba fuera de su lugar de origen (INI, 1985). En 1980 aumentó al 8%, correspondiente a unos 548 328 individuos (Nolasco, 1986). Destacan por su movilidad los mixtecos, nahuas, otomíes y purépechas.

Anterior a esa fecha se llegó a considerar que los indígenas no migraban, debido a que habían sido relegados a las regiones más inhóspitas e incomunicadas del país (Molinari, 1979), o por el hecho de que regresaban a sus comunidades (Iwansca, 1973). Sin embargo, Molinari establece a partir de fuentes históricas las siguientes tendencias migratorias que han caracterizado a la población indígena. En la época prehispánica las migraciones eran propiciadas por la búsqueda de nuevos territorios para asentarse, así como por los intercambios comerciales y las alianzas políticas. Para el período colonial la población indígena sufrió una migración forzada, debido a la política de congregación de pueblos indios y al régimen de encomienda, que los concentró en ranchos, haciendas y ciudades bajo el dominio español. Situación que cambiaría sólo hasta la lucha revolucionaria de 1910, que rompe con las estructuras rurales que retenían a la población campesina en el campo surgiendo los primeros movimientos migratorios modernos hacia las ciudades.

Actualmente la población indígena al igual que mucha población rural no indígena practican fundamentalmente una migración rural-urbana. Las causas estructurales de este proceso obedece al hecho de que habitan regiones con una baja concentración de capital. Las cuales abandonan para dirigirse a zonas donde se concentra el capital en altas proporciones. Por lo que la migración forma parte del traslado de fuerza de trabajo del sector agrícola al industrial, comercial y de servicios (Nolasco, 1986).

Las migraciones de los últimos decenios, señala Arizpe (1983) obedecen en términos económicos al estancamiento de más de 30 años del sector agrícola de temporal. Esto ha provocado un creciente desempleo debido a las condiciones desfavorables para sus productos en el mercado nacional. Molinari observa una mayor tendencia a la migración temporal entre la población indígena en la cual conservan su residencia rural, sus lazos de parentesco y amistad con la comunidad. Aún cuando se viaja en familia, generalmente regresan a cumplir cargos públicos en la comunidad durante las fiestas y celebraciones. De acuerdo con este estudio estos vínculos da seguridad psicológica ante la precaria y cambiante situación que viven. Por otro lado, mediante su participación se contribuye a revitalizar la vida social y ritual del pueblo. La presencia en la ciudad de México de núcleos de población indígena con residencia permanente mantiene vivo el deseo de regresar a su comunidad. El migrante indígena conserva siempre un contacto profundo con su lugar de origen, tanto por su participación en la vida social y ritual, como mediante la canalización de los recursos económicos de la vida del pueblo.

Sobre el patrón demográfico Nolasco (1979), señala que el crecimiento expansivo de la población es producto y a la vez factor del subdesarrollo económico, que originan sobrepoblación en ciertas regiones “población que es estructuralmente rechazada y tiene que migrar” (Nolasco, 1979: 2). Por lo que cada vez son más numerosos los contingentes indígenas que se dirigen a la ciudad. Sin embargo, aunque es notable el aumento de migrantes indígenas que llegan a la ciudad de México en busca de trabajo para cubrir sus necesidades básicas; también se registran casos –los menos-, de indígenas que llegan a la ciudad no por la presión económica, sino por elevar su nivel de vida mediante la educación principalmente.

Para un primer acercamiento a la población indígena en la ZMCM en términos demográficos, se consultaron los censos nacionales de población de 1930-1990, obteniendo información sobre la población total y población de habla indígena de la ZMCM (ver anexo 1). Con fines expositivos la información acerca de su distribución se presenta a continuación por décadas tanto del D.F, como para los municipios conurbados a este tal como se fueron integrando a la ZM.

El censo de 1930 registra un total de 14.676 hablantes de lengua indígena (ver cuadro 9). El 1.2% de la población del D.F. y el 0.6% de los indígenas del país.

**CUADRO 9**  
POBLACION TOTAL Y POBLACION INDIGENA  
EN LA ZONA METROPOLITANA 1930-1990.

AÑO	POBLACION TOTAL NACIONAL	POBLACION INDIGENA NACIONAL	POBLACION TOTAL ZMCM	POBLACION INDIGENA ZMCM	% DE INDIGENAS ZMCM	% DE INDIGENAS NACIONAL
1930	16 552 722	2 251 086	1 229 576	14 676	1.2	0.6
1940	19 653 552	2 490 909	1 757 530	18 598	1.0	0.7
1950	25 791 017	2 447 609	3 079 439	17 309	0.5	0.7
1960	34 923 129	3 030 254	5 179 706	51 685	0.9	1.7
1970	48 225 238	3 111 415	8 579 781	86 641	1.0	5.5
1980	66 846 933	5 181 038	13 553 910	315 051	2.3	6.1
1990	81 249 645	6 411 952	12 652 443	256 509	2.0	

FUENTE: CENSOS GENERALES DE POBLACIÓN Y VIVIENDA DE 1930-1990.

En 1940 el censo da un total de 18 598 hablantes de lengua indígena. El 1% de la población del D.F. y el 0.7% de los indígenas del país (ver cuadro 10). La mayor concentración se dió en las delegaciones de Milpa Alta (57.3%), de Tláhuac (5.7%), y de los 12 carteles (5.5%), seguido de Xochimilco (4.5%), Tlalpan (4.2%), Cuajimalpa (1.8%) e Iztapalapa (0.8%).

Para el año de 1950 el municipio de Tlanepantla se incorpora a la ZMCM. Con una población indígena de 55 individuos (el 0.1% de su población). Para el conjunto de la ZMCM el censo registra 17 309 H.L.I. (el 0.5% de su población, ver cuadro 11). Para esta década la mayor concentración de indígenas se da en los 12 cuarteles centrales con el 3.5% de su población, y en las delegaciones G. A Madero (1.2%), Milpa Alta (1%). Disminuyen, considerablemente, en años anteriores en los pueblos y zonas rurales del D.F. debido con seguridad a los procesos de industrialización y urbanización del país.

Para 1960 se incorporan a la ZMCM tres municipios más del Estado de México: Chimalhuacán, Ecatepec y Naucalpan que junto con Tlanepantla registran 6 580 H.L.I. Para el D.F. este censo registra un total de 45 105 H.L.I. (el 0.9% de su población y el 1.4% de los indígenas del país (ver cuadro 12).

Para el censo de 1970 la información sobre la población indígena es mucho más amplia y precisa, lo que permite un mejor conocimiento de su densidad demográfica y su distribución. La ZMCM incluye para esta década a siete municipios: Atizapán, Coacalco, Cuautitlán, Huixquilucan, La Paz, Nezahualcoyótl y Tultitlán. Llegando a once municipios conurbados. El número total de H.L.I. en la ZMCM fue de 86 641 (el 1.0% del total de su población y el 5.5% de los indígenas, (ver cuadro 13), mientras que en el D.F se registraron 69 288 (el 1%). Sin embargo, el censo da como cifra oficial de H.L.I. para el D.F 68 660, la cual no coincide al sumar las cantidades parciales por lengua registrada en cada unidad administrativa. Como se puede observar la delegación Milpa Alta presenta la mayor concentración indígena en la ZMCM con el 8.5% del total de la población, seguida de Huixquilucan con 3.9%, las cuales para ese año recién se incorporan al área urbana de la ciudad.

Para 1980 la ZMCM esta integrada por el D.F, con sus 16 delegaciones al formarse la Benito Juárez, Cuauhtémoc, Miguel Hidalgo y Venustiano Carranza en lo que fueron los doce carteles. Además de los 16 municipios conurbados pertenecientes al Estado de México, sumando la incorporación de Chalco, Chicoloapan, Ixtapaluca, Nicolás Romero y Tecamac. La población total de la ZMCM fue de 13 553 910 habitantes, de los cuales 315 051 eran H.L.I. Las unidades administrativas que presentaron mayor concentración de indígenas en números absolutos fueron Nezahualcóyotl, G.A Madero, Iztapalapa, Cuauhtémoc y Naucalpan, con más de 20 000 cada una. Seguidas por Benito Juárez, Miguel Hidalgo, Venustiano Carranza, Ecatepec, Coyoacán, Alvaro Obregón, Tlanepantla, Azcapotzalco e Iztacalco, con más de 10 000 cada una. En tanto que cifras relativas, las mayores concentraciones se dieron en Milpa Alta (el 6.4% de su población), y Chimalhuacán, Huixquilucan, Benito Juárez y Cuauhtémoc con más del 3% de su población (ver cuadro 14).

Para 1990 el censo registra una población total de 12 652 448 habitantes en la ZMCM, de los cuales 205 972 (el 1.6% de su población urbana), habla alguna lengua indígena (ver cuadro 15). Si se suman a los 50 537 del grupo 0-4 años (ver cuadro 16), dan un total de 256 409 H.L.I. Las unidades administrativas con mayor concentración de indígenas son Chimalhuacán (3.3% de su población), Chalco (3.1%), Milpa Alta

(4.8%), Huixquilucan (2.8%) y Naucalpan (2.7%). En tanto que en números absolutos las mayores concentraciones se dan en Naucalpan (18 890), Nezahualcóyotl (17 582), Ecatepec (16 112) y G. A Madero (13 743, ver cuadro 15).

En síntesis, de 1930 a 1980 se observa un incremento de la población de habla indígena en la ZMCM, tanto en números absolutos como relativos que va de 14 676 (1.2%) a 315 051(2.7%) indígenas. También se observa una mayor diversidad étnica que comprende cuatro lenguas registradas en 1960 y 82 identificadas en 1990. También se produce un aumento porcentual significativo de la población indígena que se desplaza a la ciudad de México y su ZM. En 1930 era el 0.6% y en 1980 alcanza el 6.1%, aumentando considerablemente sobre todo a partir de 1970. La concentración de la población indígena en la parte central de la ciudad es notable hasta 1970. Después del desplazamiento se da hacia la periferia de la ciudad, principalmente hacia el oriente y norte a partir de 1980. En términos cuantitativos hasta 1980 la ZMCM aparece como la concentración urbana con mayor cantidad de población indígena en el país, con una densidad de 139.1 habitantes por km<sup>2</sup>. Ubicándose por encima de ciudades como Monterrey (con 24 mil), Guadalajara (con 28 mil) y las ciudades fronterizas del norte (con 47 mil). Tendencia que para 1990 parece disminuir según las cifras del censo. Sin embargo, Nolasco (1991), estima a la población indígena de la ZMCM, en aproximadamente 1.6 millones. Es decir, el 8% de su población total. La nación mexicana está habitada por un total de 81 249 645 personas (ver cuadro 7), de las cuales 5 282 342 individuos de 5 años y más hablan alguna lengua indígena y 1 129 625 son menores de esta y pertenecen a una familia cuyo jefe habla alguna lengua indígena. Estos números, sin embargo no cuantifican a la población indígena en su totalidad. El INI estimaba para 1993 cuando menos 8 701 688 de mexicanos indígenas (ver cuadro 16), lo que corresponde al 10.7% del total de la población del país.

## ESTRUCTURA LABORAL

Hasta principios de la década de 1950, la mayoría de los migrantes rurales se asentaban en el centro de las grandes ciudades transformando sus lugares en vecindades o zonas de miseria. En aquella época, muchos migrantes lograban encontrar trabajo gracias a una estructura industrial urbana en plena expansión. Sin embargo, la corriente migratoria se transformó en un torrente, que rápidamente colmó la capacidad de absorción de los barrios centrales. Produciéndose un crecimiento hacia el cinturón periférico de barriadas o asentamientos espontáneos que empezaron a desarrollarse al margen del desarrollo formal.

En el aspecto ocupacional se desarrolló un proceso similar: el mercado de trabajo industrial no logró mantener un ritmo de expansión suficientemente alto para absorber la creciente demanda de trabajo. Como una forma de defensa contra la invasión de los trabajadores de origen rural, los sindicatos urbanos adoptaron políticas restrictivas que tendían a reservar las nuevas plazas para los hijos y parientes de los obreros sindicalizados (Lomnitz, 1990). Se implementaron nuevos requisitos educacionales, lo que de hecho discriminaba a los trabajadores migrantes, en materia de ingreso formal a la estructura industrial. El resultado ha sido una escisión o estratificación de la clase obrera urbana: por una parte, se ha desarrollado un proletariado industrial, el que goza de un status formal y de múltiples beneficios sociales derivados de su organización sindical. Mientras que por la otra, tenemos a los llamados estratos “marginales” o “informales”, cuyos integrantes no logran acceder a empleos de tipo “formal” y, por lo tanto, carecen de cualquier tipo de seguridad social (Lomnitz, 1990).

En la actualidad la mayoría de los migrantes pierde toda esperanza de ingresar al mercado de trabajo formal. De hecho estos migrantes no representan un proletariado de reserva, sino más bien una población sobrante, un subproducto “indeseable” del sistema capitalista. La mayoría de los migrantes generalmente son jornaleros no

especializados –albañiles, por ejemplo- mal remunerados. Hay también comerciantes ambulantes y sirvientes. Este grupo ocupacional podría describirse como “cazadores y recolectores” de la ciudad, ya que viven en los intersticios de la economía urbana, la cual les ha asignado un lugar y función específicas (Lomnitz, 1990). Este numeroso grupo carece de seguridad económica y prácticamente tampoco recibe apoyo de los organismos de previsión social.

En términos generales, muchas de las características ocupacionales de los migrantes indígenas son muy similares a la de la mayoría de los campesinos migrantes. Como lo mostró la encuesta aplicada en la investigación (ver cuadro 2), donde se destaca que la mayor parte de esos migrantes son de origen campesino.

La mayoría de los indígenas mexicanos vive de la agricultura tradicional de autosuficiencia. Tienen predios pequeños que siembran con el temporal para producir maíz, frijol y trigo. Completan su economía vendiendo su fuerza de trabajo tanto en el jornal agrícola, como en las grandes ciudades. De hecho, buena parte de los migrantes indígenas temporales viven de la agricultura tradicional de autosuficiencia. En el contexto actual, muchos indígenas migran hacia Estados Unidos. Pero no todos los indígenas se arriesgan a irse tan lejos y a lugares tan desconocidos. Prefieren la ciudad, donde les pagan al menos un salario mínimo por 10 horas de trabajo, o donde pueden encontrar siempre ocupación redituable en el mercado informal.

La situación laboral de la población migrante indígena en la ZMCM, sea permanente o temporal, está en estrecha relación con las características y causas de su proceso migratorio. A diferencia de la población no indígena que también migra a la ZMCM, la migración de los indígenas presenta una serie de rasgos y factores que explican en parte su situación laboral. Algunos de estos se refieren a su baja o nula escolaridad, a su poco dominio del español, así como, a su falta de capacitación para el trabajo en los medios urbanos. Ello hace que desempeñen actividades manuales que requieren poca experiencia (limpieza de calzados, venta ambulante, etc.); o en actividades que le son familiares (cuidado de jardines, trabajo doméstico, labores artesanales, etc.), o en algunos casos en actividades que de una u otra manera han ido aprendiendo en la ciudad (comercio, obreros, policías, etc.) También hay casos, en que

se desempeñan en actividades en las que se capacitaron como son los maestros y los ingenieros, entre otros.

En algunos ocasiones, la actividad que desempeñan llega a distinguir al grupo étnico al que pertenecen. Sin embargo, hay otros como el servicio doméstico o en la industria de la construcción en que la especificidad étnica se diluye durante los días de la semana. Así mismo, la ciudad ofrece más diversidad de alternativas laborales para los hombres que para las mujeres.

Otra situación se da por el hecho de encontrar mayor o menor número de migrantes indígenas dedicados a tal o cual actividad. Pues ello depende de diferentes aspectos tales como: salario percibido y las condiciones del trabajo en las que entra la posibilidad de poder asistir a las fiestas del pueblo; el nivel escolar que se les pide y con las redes de apoyo con que cuentan.

Hemos agrupado los tipos de trabajo que desarrollan los migrantes indígenas en la ZMCM, a partir de las características de ser asalariado o trabajar por su cuenta.

## **COMERCIO**

El comercio en la ciudad, el ambulante, el de los cruceros, el de semillas, chicles y manzanas, es el que en cierta forma tanto autoridades como habitantes de la ciudad distinguía y distingue a los migrantes indígenas que llegan a la ciudad. Sin embargo, es necesario matizar las diferencias del mercado comercial en el que siguen participando un gran número de ellos. El comercio ambulante sigue siendo el tipo de comercio al que se dedican los migrantes mazahuas y otomíes desde que se situaron en la ciudad en la década de los setenta. Si bien la venta de chicles, semillas o frutas de temporada son las predominantes en su comercio, este se ha visto diversificado, así como, sus espacios en donde se les puede localizar.

Otro contingente de mazahuas, se dedica a la venta de artículos de importación a las afueras de las terminales del metro. La terminal Pantitlán es un ejemplo de ello. Los otomíes del Estado de Hidalgo trabajan por temporadas la venta de plátanos y camotes, actividades que realizan todas las tardes en los carros de lámina y chimenea.

Los mixtecos de Guerrero se dedican a la venta de frituras en las afueras de las escuelas o en los parques. El comercio de plantas, aves o artículos de madera son algunos de los productos del comercio realizado por los migrantes, llegando a distinguir al grupo étnico al que pertenecen. La actividad de la música, complementaria a las actividades agrícolas, es realizada tanto por los nahuas, como por los mixtecos de Oaxaca. Los primeros por lo regular vienen acompañados por su familia. Mientras los hombres tocan, las mujeres y los hijos venden chicles o semillas. Los segundos son hombres migrantes que conforman pequeñas bandas de música que tocan en parques o calles muy concurridas del centro de la ciudad. El comercio, en términos generales, es una actividad a la que se inclina un alto porcentaje de población indígena. En gran medida por la flexibilidad del tiempo que permite esta actividad. La cual no les exige ningún requisito como escolaridad, documentación que les acredite experiencia o recomendaciones. Actividad que sin embargo, les proporciona ingresos que un salario mínimo, que sería lo máximo a obtener en empleos fijos debido a su escolaridad. Para las mujeres, la actividad comercial les permite obtener ingresos y, al mismo tiempo, atender a sus hijos. Además la actividad comercial permite la integración del mayor número posible de los miembros de la familia. Es además, una forma de integración de las nuevas generaciones al medio urbano.

### **OTRAS ACTIVIDADES**

La población migrante que llegó a la ciudad en los años 40 y 50 tuvo mayor oportunidad de colocarse en empleos más estables. Mientras que en las décadas recientes las ofertas de este tipo de empleo ha disminuido. Los empleos son en su mayoría de carácter temporal. Conforme fueron llegando migrantes entre las décadas de los 60 y 70, varios de éstos, y de acuerdo a sus posibilidades, fueron estableciendo una serie de talleres. Los cuales hoy en día funcionan como el medio para apoyar a los jóvenes migrantes.

El trabajo como pepenadores es una actividad en la que también localizamos a migrantes indígenas. Los cuales laboran en los tiraderos de basura de los municipios de Chimalhuacán, Nezahualcóyotl y Coacalco. Ahí residen, trabajan todos los miembros de la familia y reciben un pago de acuerdo al material recolectado.

Un trabajo desarrollado principalmente por los hombres es el de “cargador” o “diablero” en el mercado de la merced o la central de abastos. Este trabajo se puede desarrollar por temporadas. Sirve como una entrada más de dinero para complementar su raquítica economía, mientras se consigue otro trabajo. Otra actividad que realizan los migrantes indígenas es el aseo de calzado.

## **EL TRABAJO DOMESTICO**

El servicio doméstico es la actividad por medio de la cual grandes contingentes de mujeres indígenas de edades que fluctúan entre los 12 y 20 años se incorporan a la ciudad (INI, 1995). Este trabajo les permite obtener un dinero que es enviado para apoyar los gastos de la familia y tienen un ahorro debido a que su residencia se ubica en los lugares donde laboran. Su permanencia en una casa depende de las prestaciones con que cuenten. Mientras que el hecho de permanecer en la ciudad depende del factor de volver al pueblo de origen a cumplir con su papel en la comunidad, el de regresar a casarse. Aunque se ha encontrado que un buen contingente de mujeres que han decidido quedarse en la ciudad lo han hecho por medio del casamiento con migrantes de sus pueblos. Por lo regular tienen que dejar de laborar para dedicarse a su hogar. La posibilidad del trabajo en el servicio doméstico se configura a partir de una densidad de apoyos. Tales como el ser traída por las que ya tienen más tiempo y las presentan con las personas que requieren sus servicios. Muchas migrantes indígenas concurren a la Plaza de San Jacinto, ubicada en San Angel, a donde llegan las amas de casa. En búsqueda de personal para sus casas. Casi todas las mujeres de los grupos migrantes emplean esta estrategia para poder situarse en la ciudad. Sin embargo, también hay diferencias en cuanto a considerar este tipo de trabajo propias para la mujer indígena. Por ejemplo, existen algunas mazahuas que prefieren dedicarse al comercio a ser maltratadas por sus patronas. En el mismo caso se localizan muchas mujeres triquis que deciden mejor dedicarse al trabajo en sus telares que contratarse de sirvientas. El argumento que sustentan para no emplearse como sirvientas, aparte del mal trato de los patrones, es el hecho de que

esa actividad no les permite cuidar a sus hijos. Para ningún habitante de la ciudad es desconocido que los domingos se puede localizar contingentes de mujeres dedicadas al servicio doméstico. Tienen sus centros de reunión en las estaciones del sistema colectivo metro, en la Alameda, Parque de los venados, Chapultepec, etc.

### **EL TRABAJO EN DEPENDENCIAS GUBERNAMENTALES**

El emplearse en el servicio de vigilancia y el ejército, son también de los espacios en los que se incorporan los indígenas. Muchos de los nuevos migrantes se enrolan en el ejército porque esto les permite, contar con una capacitación y documentos que posteriormente les servirán para conseguir algún otro trabajo.

El trabajo en oficinas gubernamentales sea estas municipal o del D.F, fue para muchos migrantes en la década de los 60 la forma de entrada y permanencia en la ciudad. Esto fue posible porque eran trabajos que no exigían una escolaridad determinada. En la actualidad muchos trabajan de jardineros, en el servicio postal o en el servicio de limpieza pública.

Muchos migrantes indígenas se han incorporado a las distintas escuelas del D.F., en calidad de maestros o prefectos, después de haber cursado la carrera normalista.

Muchos migrantes han optado por estos trabajos debido a que les da cierta seguridad. Así como las prestaciones y el horario establecido. Pero también es por la idea de permanecer en una forma definitiva en la ciudad. Aunque la posibilidad de volver "aunque sea a morir al pueblo", no se descarta.

### **EL TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION**

El trabajo en la industria de la construcción es un espacio laboral donde los indígenas pueden insertarse al medio urbano. Parece ser la forma más recurrida por los hombres. Es también una de las actividades, que al igual que el servicio doméstico, la especificidad indígena se pierde. Así mismo, es una de las actividades temporales al que pueden acceder gran número de migrantes que llegan a la ZM. Esto no es gratuito, pues desde que la ciudad comenzó a ser el centro de las políticas desarrollistas de los gobiernos pos-revolucionarias, muchos migrantes del interior del país, entre ellos indígenas, fueron llegando a ella. En un principio provenían de los lugares más

cercanos del Estado de México, de los alrededores del D.F, de Puebla, etc. El cual era un trabajo complementario de su actividad agrícola. Después del programa bracero el trabajo de la ciudad fue la solución para continuar en otro lugar menos el pueblo empobrecido. En esta última década la industria de la construcción es un espacio de trabajo temporal que les permite una movilidad no sólo en la ciudad, sino también en distintos sectores laborales. Este trabajo es desarrollado por casi todos los hombres migrantes de diversos pueblos indígenas. El cual ha sido una estrategia de sobrevivencia o de complemento con su actividad agrícola. Por ejemplo, a este trabajo se puede acceder en caso de que el clima les haya sido favorable para su cosecha.

A manera de resumen diremos que el período de llegada a la ciudad y la permanencia o temporalidad en la urbe, esta dado en gran medida por el tipo de actividad a que se dediquen. El gran número de migrantes temporales se ubican en actividades en que rápidamente se les contrata y que sólo por temporadas se requiere su fuerza de trabajo. Este tipo de contratación les permite coordinarse con las actividades agrícolas en sus lugares de origen. Mientras que entre la población residente, el hecho de quedar lejano la posibilidad de regreso al pueblo, evidentemente se emplea en trabajos que les da una mayor seguridad laboral.

## CAPITULO II:

# EL MUNDO DE CONSTRUCCIÓN

En el presente capítulo se ofrece una mirada de la experiencia de trabajo de campo a través de la observación participante. Lo que permite tener una visión en conjunto de las experiencias cotidianas de los trabajadores. Se rescataron vivencias en el proceso de la construcción del metro, donde se llevó a cabo la investigación, descripciones de los momentos en que trabajadores indígenas y no indígenas conviven en el ambiente laboral. Así mismo, queremos describir las relaciones sociales fuera del ambiente laboral. Es decir, en el campamento.

De igual manera se pretende responder a las siguientes interrogantes:

¿Quiénes están involucrados en el proceso de construcción de la línea B del metro? ¿Cuál es la estructura del trabajo que determina las relaciones y la posición (subordinado/ subordinante), entre los sujetos sociales? ¿Cómo se organiza el trabajo y la distribución de tareas?

## LO COTIDIANO: UN DIA EN LA OBRA

Luis quien funge como bodeguero, velador y oficial se levanta a las 6:30 am. Lo primero que hace es observar que todo este en orden. Es decir, va al cuarto contiguo a ver si los demás trabajadores están dormidos. Verifica que estén todos. Después supervisa que todo alrededor del campamento este en su lugar. Revisa las máquinas (excavadoras), cuenta los bultos de cemento y cal, y los compara con los que tiene anotados en su libreta. Regresa al cuarto donde están dormidos los demás y levanta a uno de ellos para que vaya por pan. En una parrilla (hecha con trozos de varilla y amarrados estos con alambre), sobre una base de tabiques es lo que les sirve como estufa. En la parrilla Luis pone dos latas grandes (de chiles), con agua para café, al que en ocasiones ponen un poco de licor barato, y comen una pieza de pan. Muy pocos

trabajadores indígenas hablan cuando desayunan. La mayoría de ellos se limita a mirar y escuchar a sus demás compañeros. Entre 7:20 y 7:50 am llega "chencho" (quien es el contratista), y el "pollo" (quien es su auxiliar o "segundo") a darle instrucciones a los oficiales. Antes de las 8:00 am tanto peones como oficiales se meten a la bodega y agarran la herramienta que van a utilizar durante la jornada. La herramienta varía día con día, de acuerdo al trabajo que vaya a realizar cada cuadrilla. Los que están trabajando en las jardineras se llevan la herramienta que esta marcada con pintura verde en el mango de las palas, picos y rastrillos. Luis anota en su libreta la herramienta que saca cada trabajador. A las 8:00 am cada cuadrilla se va a trabajar al lugar asignado previamente por "chencho", o en su defecto, a donde trabajaron un día antes. Hay que caminar 20 o 25 minutos para llegar al lugar de trabajo (que va del tecnológico de Ecatepec a Plaza Aragón). El "barbón" (quien es el oficial de la cuadrilla), se enoja porque los peones caminan lentamente. Llegan 10 o 15 minutos después de él. Al llegar buscan un lugar donde poner las cosas. Normalmente las cuelgan en un árbol o en el muro del cajón del metro. El "barbón" les asigna a los peones las tareas que van a realizar. Cuatro de los peones aflojan la tierra con el pico. Mientras los otros tres la echan a la carretilla con la pala. Uno de los siete debe de llevar la carretilla a donde el "barbón" le indica. Él la extiende con el rastrillo. A los pocos minutos el "barbón" le indica a uno de los peones que él que lo haga. Mientras el se dedica a sacar niveles y a observar lo que hacen los peones. El "barbón" regaña a uno de los trabajadores (indígena) porque no se fija si hay alguien trabajando cerca de él, cuando esta utilizando el pico: **"ten más cuidado que no ves que le puedes pegar a uno de ellos... luego por eso hay accidentes."** Se empieza a sentir calor. Los peones y el oficial se quitan el suéter o la chamarra. Entre 9:00 y 10:00 am pasa una señora vendiendo tortas. Algunos le piden fiado y le pagan los lunes. Aunque algunos piden y no pagan. Otros ya no regresan a trabajar. El "barbón" se enoja porque el "tezontle" y su primo (son indígenas) se compraron una torta. Les dice **"¿Qué no desayunaron?... nada más buscan pretextos para hacerse bueyes "**. A lo que el "tezontle" le responde **"tú también desayunaste en el campamento... no solamente tu tienes derecho a comer a esta hora "**. El "barbón" no dice nada, se limita a voltearse y a mover la cabeza. También durante la mañana pasa un señor y un niño con un carrito

utilizados para calentar agua (los fines de semana), hacer la comida de la cena y preparar el café del siguiente día. El "barbón" llega 15 minutos o más después de ellos. El "tezontle" y su primo se quedan en la estación olímpica donde hay una toma de agua. Algunas veces llegan con el "barbón". Otras veces este último llega atrás de ellos. En el campamento algunos de los trabajadores se lavan la cara, las manos, el cabello y se peinan. Los que viven en la ZMCM se cambian de ropa. Cuando llega Luis se forman para entregarle la herramienta. Varios de ellos se apuran a salir para poder tomar la pesera que los llevara de regreso a su hogar. Porque a esa hora hay mucho pasaje y tráfico. Los demás se organizan para comprar la comida de la cena. Otros van en busca de algún familiar o paisano que trabaja en la construcción de una estación del metro, para pedir permiso al velador de quedarse a dormir, ya que en el campamento no hay más espacio. Después de cenar los que se quedan en el campamento escuchan un poco de música, platican y cuentan chistes. A veces se cooperan para comprar una botella de licor barato ("charanda"). Cuando los indígenas quieren platicar algo personal hablan en su lengua materna. Algunos de sus compañeros no indígenas les dicen: "**a ver como se dice grabadora en tu dialecto**" o cualquier otra cosa. Otros los observan con extrañeza y cierta desconfianza y recelo. Entre 9:00 y 10:00 p.m. buscan un rincón en la bodega para extender algunas hojas de periódico, cartón y mantas, taparse con toda la ropa que portan al migrar y pasar la noche ahí. Casi todos los días son así. Los sábados la jornada de trabajo termina a la 1:00 p.m. Es día de pago, el ingeniero les paga a los operadores de las maquinas y "chencho" les paga a los demás, de acuerdo a como aparecen en la lista de la bodega. En esta lista aparece registrada la categoría de cada trabajador y los días que trabajo. El "pollo" los va llamando uno por uno. Después de que les pagan algunos de ellos van a comprar cervezas. Otros se bañan para irse a sus comunidades. Los demás se quedan en el campamento. Los sábados por la tarde se ponen a jugar rayuela, apuestan cervezas, dinero o herramienta. Los domingos el "oaxaco" y su hermano se van a Chapultepec con sus primos, que también trabajan en la construcción, o a los bares que hay por el rumbo. Ellos llegan al campamento entre 11:00 y 12:00 de la madrugada. El "barbón" se va con sus hijos que viven en San Juanico. El "maracas" y su hijo se va a su casa en La perla en el municipio de Netzahualcoyolt. Los lunes el ingeniero le entrega a "chencho" un cheque según el

avance del trabajo realizado. El cheque lo utiliza para cubrir los salarios que se pagan el sábado a medio día. El trabajo y el presupuesto ofrecido al ingeniero al principio de la obra es renegociado cada semana.

## LA ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Todos los oficios que integran la estructura laboral mantienen una organización similar. En la cúspide esta el **maestro de obra** o también conocido como **contratista**. Es el encargado de la contratación de los trabajadores y de vigilar el ritmo de avance de la obra. Normalmente los contratistas se encargan del trabajo relacionado con la albañilería. Sin embargo, hay contratistas que coordinan, al mismo tiempo, a yeseros, pintores, carpinteros, plomeros, ferreros y herreros.

El contratista tiene un subalterno llamado **segundo**. Este se encarga de auxiliar al contratista en la coordinación y supervisión del trabajo realizado por los trabajadores. También se encarga de la contratación y de resolver los problemas que surgen entre los trabajadores.

Después esta el **oficial** o **cabo**, quien a través de la práctica ha obtenido la habilidad y el conocimiento del oficio. Es el responsable del trabajo de su cuadrilla. El oficial organiza a su grupo y orienta a los peones en el trabajo a realizar. Su trabajo esta basado en el conocimiento y en su habilidad más que en el esfuerzo físico. Es fácil identificar al oficial de una cuadrilla, pues se distingue por el tipo de herramienta que porta. Normalmente traen en su cintura un martillo y/o un metro. Herramientas que no portan los peones. Las herramientas se convierten en una especie de título que acredita su conocimiento en la labor a ejecutar. A su vez la misma herramienta implica un status entre un oficial y los oficiales de otros oficios. Los instrumentos de los albañiles son: cinceles, cucharas, martillos, palas, picos, niveles de manguera y de gota, rastrillos, marros y carretillas. Los pintores utilizan una cubeta, una estopa, cepillo, solventes, pistola de aire, una brocha y/o un rodillo. Los yeseros efectúan su trabajo con utensilios como cuchara, cuñas, maceta, cepillo, aplanadora y tiroleras. Los plomeros y

electricistas portan herramientas similares: desarmadores, pinzas y taladros. Sólo que los primeros también requieren sopletes. Los colocadores de piso utilizan regla, nivel y cuchilla. La carpintería y la herrería son de los oficios que requieren de una mayor inversión en instrumentos de trabajo. Pues los instrumentos que utilizan -sierra eléctrica y maquinaria para cortar y soldar aluminio o fierro- además de caros, son muy sofisticados. El tipo de herramienta que portan los trabajadores de estos oficios les otorga un cierto prestigio o un status marginal frente a los demás. Los trabajadores de oficios especializados -pintores, yeseros, plomeros, electricistas, carpinteros, fierreros y herreros- utilizan el término “piojo” o “chinche” para referirse al personal de albañilería. Lo que denota el status marginal que tienen los obreros no calificados. Incluso esto también se refleja en como se le llama al responsable de la cuadrilla de los oficios especializados, pues mientras en albañilería se les denomina oficiales, en los demás oficios son **sobrestantes**. Los trabajadores no se reconocen a sí mismo como iguales. Por ejemplo, un oficial albañil nunca sera reconocido al nivel de un oficial electricista o un oficial herrero. Esto repercute en las condiciones laborales. Pues los trabajadores de oficios especializados tienen mejores condiciones laborales que el personal de albañilería. En otras palabras, estos últimos son el sector más desprovisto dentro de la industria de la construcción.

En el siguiente nivel esta el **medio oficial** o “**media cuchara**” como son conocidos en albañilería. Es en esta parte de la estructura laboral cuando los trabajadores muestran interés por aprender las habilidades del oficio, conocen el uso de materiales y comienzan a comprar sus herramientas. Los medios oficiales han adquirido los conocimientos básicos para desarrollar algunas tareas. Podemos decir que los medios oficiales a través de la práctica están obteniendo la experiencia, habilidad y conocimiento que el día de mañana les otorgara el “título” dentro de su oficio.

En la base de la pirámide están a quienes se les denomina de muy diversas maneras: **aprendices, chalanos, ayudantes o peones**. Las tareas que realizan exigen más esfuerzo físico que habilidad. El único requisito para ingresar a este nivel es ser mayor de edad o aparentar la mayoría de edad. Requisito que no se cumple en muchas ocasiones. Pues hay muchos menores de edad, trabajando sobre todo, como peones de albañil.

Existe una relación entre el nivel de escolaridad obtenido y la posición ocupada en la estructura laboral de la construcción. En el cuadro 17 se puede observar que la mayoría de los peones llegaron a cursar solamente la primaria. En muchos de los casos no pudieron concluirla. Mientras que los niveles más altos de escolaridad se encuentran en los contratistas, segundos y así sucesivamente hasta llegar a los peones. Esto nos permite observar, por un lado, que la industria de la construcción acoge a cualquier trabajador sin requerirles algún certificado que avale una educación formal, y por otro, que la población ha tenido que abandonar la escuela para poder ejercer actividades agrícolas o remunerativas.

Toda esta estructura laboral se articula con las firmas constructoras. Estas son responsables en este caso, ante el gobierno del diseño y ejecución de la obra.

**CUADRO 17**  
DISTRIBUCION DE LOS TRABAJADORES POR CATEGORIA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO

CATEG. ESCOL.	**	%	SEGUNDO	%	OFICIAL	%	MEDIO OFICIAL	%	PEON	%	TOTAL	%
ANALF.	0	0	0	0	0	0	1	20	6	33	6	15
PRIM.	0	0	0	0	1	12.5	2	40	9	50.5	11	27.5
SEC.	0	0	3	49.8	4	50	2	40	3	16.5	14	35
PREPA.	1	33.3	2	33.2	1	12.5	0	0	0	0	4	10
CARR. CORTA	2	66.7	1	17.0	2	25	0	0	0	0	5	12.5
CARR. PROFES.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	3	100	6	100	8	100	5	100	18	100	40	100

FUENTE: CUESTIONARIO SOBRE CARACTERISTICAS, TRAYECTORIAS LABORALES Y SITUACION SOCIAL DE LA MANO DE OBRA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

<sup>+</sup> Contratista

# EL PROCESO LABORAL

El proceso laboral se caracteriza por tener subprocesos especializados que entran y salen según avance la obra. Los trabajadores se organizan en grupos llamados **cuadrillas**. Estas cuadrillas se organizan en número y especialización de acuerdo a la fase en que se encuentre la obra.

Hemos dividido la construcción del metro en cinco ramas:

1. Metro. Incluye las obras e instalaciones relacionadas directamente con el funcionamiento del sistema, tales como túneles, estaciones, compactaciones, nivelaciones, tendido de vías, tendido de equipo de electrificación. Así como patios de mantenimiento de carros y las instalaciones necesarias para el adecuado funcionamiento del servicio.

2. Sistema de agua potable. Abarca todas aquellas obras relacionadas con la captación y distribución de tomas, tanto internas como externas. Es decir el agua que sirve para el mantenimiento de las estaciones y la reparación de tomas de agua de casas particulares que fueron afectadas por la construcción del metro.

3. Drenaje. Cubre todas las construcciones y obras conexas al sistema tales como túneles, lumbreras e instalaciones de alcantarillado.

4. Vialidad urbana. Este agregado engloba los distintos trabajos que normalmente implican las obras de urbanización. Consistentes en alineación de calles, pavimentación y banquetas. Además de la construcción de puentes tanto vehiculares como peatonales.

5. Edificios para oficinas. Este apartado incluye la construcción de edificios para las diferentes dependencias que conforman la administración del metro.

Las empresas constructoras realizan los diversos tipos de obra, como: construcción, reconstrucción (de casas que fueron dañadas por la construcción del metro), ampliación (de avenidas), instalaciones diversas en bienes inmuebles (redes eléctricas de baja o alta tensión).

Las firmas constructoras a cargo de la construcción del metro son: **ICA** quien con su filial Colinas del buen (proyectista ICA-ingeniería), se ocupa de las obras que aparecen en el primer y quinto apartado. **TRIBASA, APIPSA** y **GRUPO MEXICANO** se ocupan de las obras relacionadas con el sistema de agua potable, drenaje y vialidad urbana. También hay pequeñas constructoras a las que las grandes firmas subcontratan para ciertos tipos de trabajo o que rentan maquinaria. Estas constructoras son: **RIOBO, INDI, ATC,GRUPO INMOBILIARIO ALEPH, CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA OCHOA, ITISA**, entre otras. Además de las empresas que están a cargo de la supervisión de la calidad del material: **LANCO** y **GPIPSA**. En la construcción del metro es básicamente el componente humano quien rige la producción. El uso de maquinaria tiene ciertas variantes en las distintas fases del proceso. Fue en la primera fase (excavación de túneles), cuando más se ocupó maquinaria. La construcción del metro está en su mayoría en manos de los **albañiles**. Mientras que el resto lo conforman **plomeros, electricistas, pintores, herreros, yeseros, colocadores de piso y carpinteros**.

Los **albañiles** realizan tareas relacionadas con la construcción de muros, pisos, techos, etc., en edificios y estaciones, así como el trazado de ejes sobre el terreno y excavaciones para la cimentación. Algunas de sus tareas consisten en:

- Realizar por medio de cruceta, nivel de manguera, etc., el trazado de ejes sobre terreno para señalar la colocación de cimentaciones, muros, pisos, etc.;
- Construir cimientos, muros, castillos, losas, etc., utilizando pico, pala, cuchara, nivel de manguera y de gota, plomada, etc.;
- Colocar la cimbra de madera y la mezcla de cemento para hacer traveses y castillos;
- Otras tareas afines.

Los **plomeros** realizan la instalación de tuberías (metálicas y de p.v.c) para la distribución de agua potable, sistema de desagüe, así como accesorios de baño en oficinas y estaciones. Algunas de sus tareas consisten en:

- Perforar, con herramientas manuales o eléctricas, los muros o paredes para colocar la tubería;
- Cortar, roscar, doblar, unir, montar, instalar, mantener y reparar tuberías y demás accesorios de sistemas de desague y/o abastecimiento de agua potable;
- Probar los sistemas instalados;
- Realizar otras tareas afines.

Los **electricistas** realizan tareas de instalación y reparación de líneas eléctricas. Además de trazar y colocar accesorios, instalar cableado para las instalaciones de energía eléctrica. Algunas de sus tareas consisten en:

- Instalar y reparar líneas eléctricas aéreas y subterráneas;
- Efectuar empalmes en cables aéreos y subterráneos;
- Colocar e instalar las tuberías de distribución, registros y accesorios - apagadores, contactos, etc.,- para la energía eléctrica;
- Colocar el cableado, conectar las terminales, los cables para interruptores, switches, transformadores, etc., para integrar los diferentes circuitos, así como el sistema general de la trama eléctrica;
- Ajustar, regular y reparar dispositivos de control e instrumentos eléctricos o partes eléctricas;
- Ranurar y abrir pasos en muros y lozas para alojar las tuberías, cajas y registros;
- Realizar otras tareas afines.

Los **pintores** realizan tareas relacionadas con la aplicación de una o varias capas de pintura sobre la superficie de muros, techos, fachadas, etc., para dar el acabado, en edificios y oficinas de las estaciones. También pintan señalamientos en banquetas y pavimento. Algunas de sus tareas consisten en:

- Limpiar, raspar, resanar o sellar las superficies de muros, techos, fachadas, etc. Con el propósito de acondicionarlas para la aplicación de pintura;
- Preparar la pintura;
- Aplicar la pintura sobre la superficie preparada. Para ello, utiliza estopa, solventes, brocha, rodillo, cepillo, pistola de aire, etc.

- Realizar otras tareas afines.

Los **herrereros** se especializan en la colocación de estructuras en obras de construcción, tales como: plataformas, bloques para techado, ductos, soportes para puentes, entre otras. Algunas de sus tareas consisten en:

- Armar y soldar estructuras metálicas para puentes vehiculares y peatonales;
- Colocar y soldar puertas y ventanas;
- Realizar otras tareas afines.

Los **yeseros** se encargan de la aplicación de una o varias capas de yeso a muros, techos, columnas, plafones, etc. Para darles acabado y/o decorar con adornos de escayola y estuco, edicios y oficinas de las estaciones del metro. Algunas de sus tareas consisten en:

- Nivelar con plomada y regla, el muro por cubrir, para ello, coloca muestras o puntos de referencia;
- Preparar y extender el yeso con la llana para igualarlo o alisarlo con aplanadora y cepillo a fin de lograr una superficie uniforme;
- Picar o marcar la superficie para facilitar la adherencia de las siguientes capas de yeso;
- Moldear y colocar entrepaños decorativos, adornos y cornisas de escayola;
- Realizar otras tareas afines.

Los **colocadores de piso** se encargan de recubrir con mosaicos, lozeta de vinil, parquet, linóleum, azulejos, entre otros materiales, las paredes, pisos y techos de acuerdo con las especificaciones establecidas. Algunas de sus tareas consisten en:

- Trazar y nivelar, con hilo y plomada, el lugar donde colocará los primeros mosaicos, para que le sirvan de guía y continuar colocando con una llana y uno a uno los mosaicos o azulejos y asentarlos para que queden firmes;
- Resanar y lechadear con cemento blanco y cuña, las juntas entre los mosaicos o azulejos, para darles acabado, y una vez terminado, limpiar con un trapo y agua la superficie para eliminar los sobrantes de la lechada;
- Medir y cortar, con regla, nivel y cuchilla el material por colocar (mármol, mosaico, azulejo, parquet, etc.);
- Realizar otras tareas afines.

Los **carpinteros** se especializan en la fabricación y colocación de puertas de madera. Algunas de sus tareas consisten en:

- Cortar madera;
- Realizar otras tareas afines.

Todos los grupos entran en ritmos discontinuos. Los albañiles están a cargo de lo que se conoce como obra negra. Después de ellos entra en acción la mano de obra especializada. Sin embargo, varios procesos se pueden desarrollar de manera simultánea. Por ejemplo, en la construcción de estaciones y de edificios trabajan al mismo tiempo albañiles, plomeros, electricistas y herreros. Mientras los primeros acaban el aplanado, los segundos tienen que adecuar la instalación hidráulica de desagües y registros a las necesidades de la estación o edificio. Los electricistas instalan los ductos por donde van a pasar los cables de electricidad y los herreros arman las estructuras del techo o bien, instalan puertas y ventanas. De la terminación del trabajo de albañilería depende la labor del yesero, del pintor y del electricista. Esto explica porque la firma constructora subcontrata en cada una de las fases del proceso y así absorber, en el momento adecuado, la mano de obra en tal o cual labor.

EL proceso laboral en el sitio de construcción parte del momento en que comienza la contratación de trabajadores. El elevado número de hombres reclutados (ver anexo 1, cuadro 18) se debe a que en el trabajo de la construcción se requiere de gran esfuerzo físico. Sin embargo, el reclutamiento de trabajadores por género también depende de los oficios. Si hay una gran demanda de trabajadores y se satura la posibilidad de contratar mano de obra masculina, se recurre a la contratación de mujeres al igual que la de menores, quienes son reclutados como mano de obra no calificada. El reclutamiento de trabajadores por género depende de los oficios. Hay procesos donde sólo se reclutan hombres, como es la herrería, la carpintería, la plomería y la instalación eléctrica. De manera paradójica, en estos oficios el esfuerzo físico requerido es menor que en el caso de la albañilería, donde no es raro ver a una mujer trabajar con pico y pala. Las mujeres son contratadas como peones de albañil, pintura y colocación de piso. Su labor se orienta a la fase de acabados y limpieza. La

primera función del contratista es saber los requerimientos de la obra. Por ejemplo, cualquier día llega el ingeniero de obras con "chencho" y le dice:

**"... hay que poner el drenaje del camellón que esta antes de plaza, limpiar la parte de enfrente y a nivelarla de la estación olímpica al cruce..."**

Una vez que "chencho" ha comprendido todos los detalles, decide la cantidad de personal que va a necesitar y como lo va a distribuir. También decide cuales de sus oficiales se encargarán del trabajo. Los oficiales juntan a los peones y el trabajo se realiza. El ingeniero le recuerda a "chencho" la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo.

La cuota de trabajadores se va incrementando conforme el proceso avanza: levantar los muros del cajón del metro, instalar el drenaje de los camellones y armar las estructuras de las estaciones requiere de fuertes contingentes de trabajadores. Esta cuota vuelve a disminuir al término de la obra negra. Al final, sólo queda el personal especializado y los encargados de limpieza. Estos últimos son en su mayoría mujeres. A diferencia de los otros oficios, las cuadrillas de los albañiles son numerosas. Aunque presenta continuas fluctuaciones en la demanda de trabajo. En una semana se pueden requerir 10 trabajadores y la siguiente 30 o más. Esto se debe en gran medida al trabajo que la constructora le asigna al contratista. En la albañilería las estructuras del trabajo se conforman y disuelven debido al avance de la obra. Es decir, en algunos momentos del proceso las cuadrillas están conformadas por: 1 oficial o más, 1 medio oficial o más y varios peones. En otras ocasiones sólo por un oficial y algunos peones. En algunas ocasiones los oficiales se ven obligados a realizar labores propias de los peones. Algunos de ellos consideran que esto degrada su posición en la estructura laboral. En el proceso laboral el personal de albañilería es subestimado por el personal de otros oficios. Como ellos mismos dicen:

**"... somos los encargados del trabajo sucio... por eso a lo que nosotros hacemos se le llama obra negra... todo el trabajo sucio y pesado... los otros se encargan de hacer lucir nuestro trabajo... es como si pintarás un cuadro... llega otro y le pone un marco y vidrio... así es esto"** (Oficial, indígena).

En la fase final los grupos de trabajo son más estables. Las cuadrillas no son mayores de cinco elementos: un oficial y 4 peones. La estabilidad en el trabajo varía de

acuerdo al oficio. Por ejemplo, los trabajadores de oficios especializados trabajan casi de manera exclusiva para el contratista o ingeniero. La razón principal de esto, es que son más difíciles de conseguir en el mercado de trabajo. Pues los albañiles se consiguen con facilidad.

## EL CAMPAMENTO

El campamento se limita a una bodega provisional que sirve no sólo para almacenar material que se va a utilizar en la obra, sino que sirve de vivienda temporal para aquellos trabajadores que no tienen otro lugar donde permanecer durante su estancia en la ciudad. También se quedan en el campamento aquellos trabajadores que quieren ahorrar el dinero que gastan en transporte durante la semana. O bien aquellos que viven lejos del centro de trabajo. La bodega esta hecha de lámina de cartón y madera. Hay dos lavaderos y tres tambos con agua. Los fines de semana algunos trabajadores lavan su ropa. Otros se la dan a lavar a una señora. Un baño improvisado hecho con madera, lámina y costales. Un pedazo de tubo sirve como taza. La bodega tiene dos cuartos. Uno de ellos sirve para almacenar el material y la herramienta. El otro es durante el día la oficina de los ingenieros. Ambos cuartos durante la noche sirven como dormitorios. Trece trabajadores utilizan la bodega como albergue, ahí duermen y comen mientras permanecen en la ciudad o cerca del lugar de trabajo. El encargado de la bodega es Luis. Tiene dos turnos de trabajo. En el día es oficial albañil, actividad que combina con el control de los materiales de la bodega. Por las noches es velador: vigila los materiales de construcción que se quedan en el exterior. Es además quien asigna un espacio en la bodega a los trabajadores que se quedan a dormir en el campamento.

Ante un contexto tan heterogéneo es común encontrar indígenas que niegan su origen y lengua, no por falta de orgullo a lo propio sino porque la ciudad sigue siendo un centro de discriminación y poder que ellos no pueden controlar. La coexistencia con

grupos diversos hace innecesaria la manifestación de expresiones étnicas e incluso podría implicar una cierta discriminación por aquellos que rechazan todo lo autóctono:

***“Hablaban entre ellos su dialecto... al principio si me molestaba... pero ya después nos caía de variedad... después que hablaban su dialecto algo luego luego se reían... está canijo con esos chavos... nos decían que no eran ni mixtecos ni zapotecos... no sé el nombre de su idioma que era de otro tipo”***(Luis).

La constructora le asigna al contratista una bodega para almacenar el material y herramienta a su cargo. De él depende que la acondicione como campamento. Cuando contratan a los trabajadores en las centrales camioneras éstos preguntan si hay campamento. Si no lo hay rechazan el trabajo y se van con el contratista que les ofrezca campamento. Conforme avanza el proceso laboral se requiere de más trabajadores. Por eso al principio se quedan muy pocos en el campamento:

***“Duré seis meses en la bodega... al principio nadie se quedaba... me quedaba solo con un chavo de chiapas (de origen indígena)... un chiapaneco... ese chavo era bien tranquilo... ya luego también lo hicieron... lo hicieron cambiar mucho... como a los dos meses que yo llegué se empezaron a quedar más”***(Luis).

Los ingresos obtenidos en la construcción sirven para cubrir los gastos personales del trabajador migrante temporal. El gasto cotidiano de los trabajadores se llega a reducir al máximo. Esto es, se duerme en la obra y se come tortillas, frijoles, huevo, chiles y ocasionalmente, carne con tal de poder utilizar el salario para cubrir otros gastos. De los trece que se quedan en el campamento nueve son indígenas. Ellos tratan de economizar lo más que pueden. Es común el robo de pertenencias entre compañeros. Se roban las cosas entre indígenas y no indígenas, entre no indígenas o entre los mismos indígenas. El más perjudicado de todo esto es Luis:

***“El sábado me chingaron mi reloj los que son de Veracruz (son indígenas)... nada más te imaginas lo que es que tú también sufres para ganarte algo. Ser buena gente y que te vean la cara (...) igual este... dos, tres cassettes, playeras y todo... son problemas que no... que esos chavos... no lo este, no lo toman en cuenta... por eso los trata uno mal. Los debe uno de tratar así porque así son... vienen y también o sea nada más vienen... con malos amigos a fregar... son malos... o sea se les trata de ayudar, se les extiende la mano. Como quien dice se***

*les da la mano y toman el pie. Hay muchos de ellos que no lo saben agradecer y hay muchos que si... es de donde vienen los problemas... todo eso también como que luego te empiezan a caer mal (...) a todo mundo le extendí la mano... me robaron mis platos, mis vasos. Me agarraban mi agua, mi café... todo... mis sopas... todo todo me agarraban nada más te imaginas para llegar a golpes yo no soy tonto para llegar a eso... el que de adeweras se atonta si pierde el control... yo pienso que hablando se entiende uno y el que no entiende hablando ahora si ya a golpes (...) me robaron muchas cosas cassettes, playeras. Otra vez un pantalón... una vez unos zapatos... de ahí de las oficinas se llevaron libretas de esas que usan los topográficos... las que usan los jefes para apuntar... otras ocasiones trastes, o sea vasos, mandado... todo agarraban (...) son problemas que si te dañan. Por decir tú como encargado compras tus cositas, comida y todo eso... eres buena gente. Por eso a veces eres malo con la gente... la misma gente es la que busca y provoca que los traten así... por decir como yo les decía: está es nuestra casa todos nos quedamos aquí... no que sí... al otro día se estaban riendo... yo era el que les tenía que hacer de comer... yo siempre barriendo, arreglando todo... ellos nada nada. Hasta el plato donde comían yo lo tenía que lavar... ” (Luis).*

No sólo los problemas son con Luis, sino también entre ellos. Entre semana hay pequeños roces que no pasan a mayores. Los fines de semana esto no es así. Se ponen a tomar. Cuando están borrachos se empiezan a reclamar entre ellos. En la mayoría de las ocasiones acaban agarrándose a golpes. Aquí indígenas o no indígenas hacen lo mismo. Se pelean entre indígenas, entre no indígenas o entre indígenas y no indígenas:

*“Pleitos cada ocho días... desapartándolos... te arriesgas a que un día te lleguen a dar un mal golpe... a veces se agarran hasta con botellas, con varilla... con trozos de varilla... ahí el que se arriesga es uno ¿no?... luego estando tres juntos (...) puros problemas... esta canijo... en lugar de quedar bien quedas mal... porque ni uno ni otro te lo agradecen... al otro día ya están abrazados como si nada... los beneficiados son ellos... porque siguen tomando... tú sales perdiendo”* .(Luis).

Otro de los problemas durante los fines de semana es la hora en que llegan al campamento:

***“Ya estás en la hora que te vas a dormir y empiezan a tocar la puerta... le abres a uno y luego apenas vas a entrar y ya viene el otro... como 11 o 12 de la noche me iba durmiendo el domingo... como si fuera hotel... es lo que les decía. Aquí no es hotel y se ofendían...”*** (Luis).

Ante esta serie de problemas en el campamento, nunca ha habido una agresión física de Luis hacia los demás trabajadores:

***“... una vez estuve a punto de agarrarme con los oaxacos y eso porque el chavo se quiso creer ahora que trajo a su hermano... no... pues ya los dos se dan valor... porque uno solo no te hace nada... ya en bola el hermano, los primos y todo eso fue que empezaron a darse valor... pero pues no son personas que valgan la pena... de esas personas que solitos se dan a odiar...”*** (Luis).

El problema no sólo es entre trabajadores, sino también entre los jefes y los trabajadores. Los sábados en la tarde “chencho” y el “pollo” se ponen a tomar con los trabajadores. En una ocasión ellos les pegaron a unos hermanos que les apodan los “oaxacos”. La razón fue que estos últimos estaban hablando en su lengua. Esto molesto a el “pollo” y “chencho”, entre ellos y otros les pegaron a los hermanos. Estos se fueron del campamento en la madrugada llevándose una refacción de la excavadora, libretas, un aparato que usan los topógrafos y más cosas:

***“Sí... en la madrugada... los madreo el “pollo” y el “chencho” (...) porque hablaban en su pinche dialecto. Diciéndoles mamada y media y riéndose los putos y estos cabrones se enojaron (se ríe)... a mí háblenme bien hijos de su pinche madre y moles que les dan en la torre... perros como esos hay que pisoteralos”*** (Luis).

En algunas ocasiones, al igual que los trabajadores, "chencho", el pollo" y los ingenieros terminan agredidos física o verbalmente:

***"... también entre ellos toman y entre ellos mismos se andan rompiendo el hocico. Se andan mentando su madre... como apenas el sábado... el domingo tomaron porque ahí se ven huellas de caguama..."*** (Luis).

Durante su estancia en la ciudad algunos indígenas adquieren nuevos vicios:

***"La mayoría de ellos puro vicioso... si no es el tinher, es la droga. Que si no es la droga es la cerveza... pero siempre tienen su vicio"*** (Luis).

El consumo de enervantes es común entre los trabajadores:

***"Es lo normal... yo me imagino que por los mismos nervios que tiene uno de los problemas cuando agarra uno ese despapaye. Hay veces que algunas personas lo tomamos como desahogo... ahora así como dice el dicho sales de Guatemala para entrar a guatepior... esta cabrón... como que no en el sistema de trabajo. Yo pienso que hay que trabajar... echarle ganas... no porque uno que entro hace ocho días se crea más que uno que entro hoy... hay que echarle ganas... más cuando vienen las presiones del patrón... cuando el también se siente presionado..."*** (Luis).

Ante la variedad de problemas en el campamento Luis termino por renunciar como velador:

***"... me aventé tres meses y medio sin ir a mi casa... hasta hace ocho días que deje la velada... nada mas te imaginas a lo que te arriesgas por tener un centavo mas mejor me quedo con lo poquito que tengo y asi veo diario a mi familia... por decir yo ahorita para ahorrar un centavito de los gastos que tengo me vengo en bici diario diario... todo lo que se arriesga uno para que otro te vuele todo (...) yo la velada la deje no tanto porque la quisiera dejar... sino por los problemas con esos chavos... ahorita se quedo Santiago... según yo de buena gente le di chance... para evitarme problemas (...) es como ahorita el sábado que me robaron mi reloj me dio harto coraje... ahorita de coraje ese cuartito de madera donde nos quedamos, donde se quedan ahorita los chavos, donde yo me quedaba... lo voy a deshacer el domingo... toda esa madera es mía... dice***

*Delgadillo (es el ingeniero residente) que le aguante esta semana y otra más... la neta entre más buena gente es uno más se pasan de listos... es que yo siempre he tenido un modo de pueblo... porque mi mamá es nacida en Veracruz criada en Oaxaca... de esa gente que ha sufrido mucho... no por eso se va a pasar uno de listo al contrario se les extiende la mano... se les apoya... pero como no lo quieren tomar así me voy a llevar mis cosas... cada quien por su lado... yo siento que ellos lo van a sentir más cuando yo me lleve mis cosas a lo que ellos me han quitado... a ver donde se quedan... en ese cuarto lleno de herramienta... a ver como se acomodan... solo que se queden arriba de la herramienta... a veces uno no quiere ser malo pero lo hacen ser...”.*

Luis ha tenido malas experiencias con algunos trabajadores indígenas. No sólo durante su estancia en la construcción del metro, sino también en otras obras donde ha convivido con indígenas:

*“...he andado en varias chambitas como esta... estuve en una ocasión en Valle de Chalco (...) allá si eran más broncas... les gustaba darse sus toques... otros les gustaba andar de briagos... otros juntarse con los chavos a tomar también entre semana... había otros que con sus cuates se iban a hacer sus desmadres... luego llegaban en la noche (...) muchos de ellos nada más vienen a provocar problemas... vienen como dicen ellos a cotorrear... luego en una cotorreada de esas los llegan a enfierrar o algo nada más por sus tonterías... así como cuando se van a la merced... a los bares... que se van ahí a los centros... nada más imagínate a lo que se arriesgan... a lo que le tiran... en plan de trabajo pues algunos trabajan bien y algunos no... nada más vienen a ver que te safan (...) por eso a esa gente nadie la quiere... se vuelve muy mala... mañosa... el indígena le echa la culpa al capitalino pero no es lo mismo... son muy viciosos... ya luego para safar sus broncas se vienen a desquitar por aca... ”*

El mayor de los hermanos, a los que les apodan "los oaxacos", tuvo no solo problemas con Luis, sino también con la mayoría de los que se quedan en el campamento:

*“... dice su hermano que ni sus primos lo quieren como es el chavo... tiene sus pies así como si se le estuvieran pudriendo de un machetazo que traía de su*

*pueblo... es como te digo en cualquier pueblo es como aquí porque esos chavos corrieron porque estaban en el bote... acababan de chispar... se vinieron a echar dèspapaye al D.F. un lugar que no deben de venir... solitos se cierran las puertas... donde quiera que van... màs que dicen yo estuve en el bote... eso no se dice... a poco tú por decir que hubieras estado en un lugar de esos a poco íbas a decir ¿no? Eso se lo guarda uno... al menos yo pienso eso... se lo guarda uno...".*

Los problemas más fuertes que tenía Luis en el campamento, eran con los "oaxacos" y otro señor que también es indígena:

*" ... luego con el señor ese el papá de los chiquillos (...) también con ese señor tuve problemas... ese señor no quería que le dijiera nada... se quieren creer lo que no... como les digo hay que imponer su ley pero cuando uno ya es jefe o cuando ya manda uno... pero en el lugar que no manda uno para que anda uno poniéndose... como me dicen nada más porque traes la velada... "*

# PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS

En este capítulo queremos analizar las actitudes, creencias y valores de los trabajadores no indígenas hacia los trabajadores indígenas. Para ello quisiéramos aportar algunas definiciones de los prejuicios y estereotipos, temas de fondo de nuestra investigación. Estos apuntes teóricos y metodológicos iluminarán desde un enfoque globalizador comparativo estas categorías de análisis.

La estrategia expositiva que vamos a seguir será comenzar con las definiciones y posteriormente la manifestación en la realidad social de esos prejuicios y estereotipos.

## PREJUICIOS

Los grupos humanos mantienen frecuentemente posiciones mutuas de hostilidad y rechazo, basadas en conflictos, o simplemente se ponen a la defensiva como producto de temores imaginarios. Se piensa mal de otras personas sin motivo suficiente. Se tiene una actitud hostil o prevenida hacia un individuo simplemente porque pertenece a un grupo. Suponiendo por lo tanto que posee las cualidades objetables al grupo. Es decir, se formulan apriorísticamente prejuicios con respecto a una persona o cosa anterior a una experiencia real o no-basada en ella (Allport, 1971).

Otto Klineberg (1986: 422) en el Diccionario de Ciencias Sociales define el prejuicio como:

“Un juicio o concepto formado antes de haber reunido y examinado la información pertinente y, por lo tanto, basado en pruebas insuficientes o incluso imaginarias.”

En este sentido lo enfocan otros autores:

“Actitud de ordinario afectiva, adquirida antes de toda prueba y experiencia adecuadas” (Pratt, 1984: 228).

“Actitud que predispone a un individuo a emitir juicios negativos o positivos acerca de personas, objetos, conceptos o grupos, antes de realizar una evaluación objetiva” (Wolman, 1987: 254).

“Es un juicio, actitud, creencia u opinión que no se basa en una información o experiencia suficiente como para alcanzar una conclusión rotunda. Un juicio es, literalmente, un juicio previo”(Bruno, 1988: 205).

“Una actitud o sentimiento particular que inclina o predispone al individuo a actuar, pensar, percibir y sentir de maneras que están de acuerdo con un juicio favorable o (más a menudo) desfavorable acerca de otra persona u objeto” (English, 1977: 627).

“Juicio que construye la realidad del otro de manera predeterminada, sin estar informado por la experiencia concreta ni quedar afectado por lo que ella aporta, y menos aún por la crítica, por muy razonada que la misma pueda ser” (Wieviorka, 1992: 115).

Otros autores lo definen como una actitud de un grupo frente a otro:

“Es un conjunto de sentimientos, de juicios, y naturalmente, de actitudes individuales que provocan o al menos favorecen, y en ocasiones simplemente justifican medidas de discriminación” (Bastide, 1970: 16).

“Es una actitud de un individuo o grupo, generalmente negativa, que implica una distancia social frente a otros grupos. La actitud puede manifestar desprecio, crítica destructiva, estereotipos, y otros estados anímicos irracionales. La distancia social se manifiesta en una conducta de no contacto con los demás grupos, por sentimientos de autoexclusión o de discriminación por parte de los demás grupos. Frecuentemente el grupo excluido o discriminado lo es en razón de su religión, su raza, su profesión, su sexo. La pertenencia a un grupo, frente a otros grupos, está en la base de la existencia de prejuicios” (Herrera y Solé, 1986: 16-17).

Todas las definiciones anteriores coinciden en lo siguiente:

- a) que el prejuicio es un tipo particular de actitud;
- b) que esta actitud se dirige a un objeto, que en la vida social son grupos o clases de personas.

Junto al carácter apriorístico implícito en la definición del prejuicio tenemos también el carácter actitudinal, la connotación afectiva a favor o desfavor, que acompaña a la dimensión cognoscitiva. El prejuicio es una clase particular de actitud.

Otros autores enfatizan en la definición del prejuicio su dimensión de pauta cultural transmitida:

“El prejuicio es un patrón de conducta conceptual interno, que forma parte de lo cultural y que se transmite de generación en generación” (Fischer, 1959: 17).

“Sistemas reguladores internos de aprendizaje y que determinan las respuestas que se darán en diferentes situaciones” (Vinaske, 1975 12,).

Para Gordon W. Allport, el prejuicio contiene dos ingredientes esenciales:

- a) una actitud favorable o desfavorable;
- b) una creencia generalizada vinculada a esa actitud.

Tenemos, pues, que en el síndrome del prejuicio se interrelacionan y entretienen creencias, sentimientos y potencialidad de acción; es decir se focaliza hacia un objeto social, por ejemplo hacia los grupos indígenas.

Un prejuicio puede ser positivo o negativo. Una vez implantados, los prejuicios ofrecen tenaz resistencia a desaparecer, aún frente a amplias pruebas en contrario. Un elemento componente habitual de un prejuicio es el estereotipo. Existen diferentes tipos de prejuicio: racial, étnico, de clase, de sexo, etc. En nuestra investigación son importantes tres tipos de prejuicios: el racial, el étnico y el de clase.

Pratt (1984: 229) define el prejuicio racial como:

"Una actitud adversa hacia un individuo o un grupo fundada en rasgos o características que son, o se cree con error que lo son, de origen racial, pero sin ninguna base adecuada en los hechos o el conocimiento personal."

Pratt (Op. Cit) considera al prejuicio de clase como:

"Las actitudes discriminatorias dirigidas en forma incondicionada contra personas de otra clase, especialmente con respecto a sus ideas y conducta" (Op. Cit).

Allport expone la siguiente definición de prejuicio étnico:

"Es una antipatía que se apoya en una generalización imperfecta e inflexible y se convierte en una pauta de hostilidad en las relaciones interpersonales que se dirige contra un grupo entero o contra miembros individuales."

Gordon W. Allport se pregunta ¿por qué los seres humanos caen con tanta facilidad en el prejuicio étnico? Y responde que los dos ingredientes esenciales del prejuicio son potencialidades naturales y comunes de la mente. Allport en la exposición sobre la "normalidad del prejuicio" señala estas características del proceso de categorización:

1. Construye clases y agrupamientos amplios para ganar nuestros ajustes diarios.
2. La categorización se asimila lo más posible al agrupamiento, incorporando a la categoría cuantos más objetos posibles.

3. La categoría nos permite identificar rápidamente a un objeto por sus rasgos comunes, facilitando la percepción y la acción.
4. La categoría satura todo lo que contiene con iguales connotaciones ideacionales y emocionales.
5. Las categorías pueden ser más o menos racionales, en relación con la esencialidad de los atributos en torno a los cuales se han construido (Allport, 1971).

Las clasificaciones y categorizaciones –señala Boileau- son respuestas para afrontar la complejidad e introducir en ella ciertas dosis de sencillez y orden. El ambiente social es demasiado complejo para que cada individuo pueda reaccionar a las cualidades únicas de los objetos sociales con que en cada caso se entra en contacto. La capacidad de adaptación del hombre es la de regular su comportamiento en función de cómo percibe, categoriza y comprende las situaciones. La categorización es un proceso esencial de la vida mental y sus operaciones llevan inevitablemente a la formación de prejuicios y de actitudes apriorísticas: “subdividir personas en categorías –afirma Boileau- exige minimizar sus diferencias individuales, así como maximizar las propiedades distintivas de la categoría a través de procesos de selección, acentuación e interpretación de los datos reales” (1986: 1253).

Aprendemos a categorizar y clasificar a los grupos sociales, pero ¿por qué lo hacemos en forma desfavorable y negativa contra algunos grupos específicos? Allport resalta la normalidad social de la formación de endogrupos, comenzando por la familia, el clan, la tribu, la nación, etc. Esta pertenencia “étnica”, que es vital para la sobrevivencia, exige lealtades y fidelidades al propio colectivo, pero añade Allport que la lealtad endogrupal no implica necesariamente hostilidad con respecto a los exogrupos. El problema –sigue Allport- comienza porque mucha gente define sus lealtades por referencia a los que quedan del otro lado del cerco.

Siguiendo con Allport, en su análisis de la relación entre estructura social y pautas culturales del prejuicio étnico, enumera los siguientes factores o condiciones socioculturales que favorecen la creación de prejuicios y conflictos:

1. Heterogeneidad de la población;

2. Facilidad para la movilidad vertical y para la igualdad de oportunidades;
3. Cambio social rápido con la consiguiente anomía;
4. Ignorancia y barreras contra la comunicación intergrupar;
5. Aumento y densidad del grupo minoritario;
6. Existencia de rivalidad y conflictos reales;
7. Explotación con importantes intereses y ventajas para el grupo mayoritario;
8. Beneplácito respecto a las agresiones contra chivos expiatorios;
9. Leyendas y tradiciones culturales que apoyen la hostilidad;
10. Actitudes desfavorables tanto con respecto a la asimilación como al pluralismo cultural (Allport, 1971).

Todos estos factores no son de la misma trascendencia e importancia social, debiéndose resaltar la heterogeneidad étnico-racial de la población, la densidad y visibilidad en nichos determinados considerándoles como una amenaza real o imaginaria, la competencia de recursos, la tradición y el anclaje histórico de la hostilidad y del prejuicio.

La estructura social advierte Boileau-, al fijar la posición y las relaciones de los diversos grupos en la sociedad, ejerce un rol determinante en la génesis de los prejuicios, que son utilizados con frecuencia en un instrumento ventajoso para justificar, con la inferioridad de los otros, la posesión o el propósito de conseguir poder político, predominio económico y dominio social. Es decir el uso del prejuicio social como medio de defensa y ataque en la pugna de los grupos por conseguir beneficios económicos que escasean, y su función racionalizadora y justificadora-ideológica de la explotación económica. Este último lo encontramos en todos los países donde hay clases sociales. El prejuicio de clase no depende del problema de razas

Las actitudes y los prejuicios se aprenden, y muchos de ellos se transmiten de generación en generación como parte del contenido cultural, a través de la interiorización de normas relativas a las formas de percibir, valorar y relacionarse con los diferentes grupos sociales, particularmente con los extraños y diferentes. El contenido de las categorías clasificatorias grupales, en que se incluye a las

personas según su identidad social, se va formando en la cultura durante un largo período, y constituye un código informativo-valorativo que se transmite a cada individuo en el proceso de socialización y enculturación, mediante el cual se adquieren los valores, las actitudes, los hábitos de comportamiento que se consideran legítimos y válidos socialmente. De ahí la importancia de los grupos primarios, particularmente la familia y el grupo de amigos, en la creación de actitudes y prejuicios .

Según A.M. Boileau, el proceso de adquisición de prejuicios derivados del entorno sociocultural circundante se realiza mediante el aprendizaje de diversos elementos, unos específicos y otros generales:

- a) Aprendizaje de estereotipos sobre grupos, de categorizaciones preformadas, que orientan de manera total la actitud hacia los grupos.
- b) Aprendizaje de normas sociales concernientes a las posiciones de grupos en la estructura social y a las relaciones recíprocas entre tales colectivos.
- c) Aprendizaje de criterios clasificadores de individuos y grupos.
- d) Aprendizaje de normas y valores culturales, que exigen o alimentan prejuicios y actitudes de rechazo/ aceptación (Boileau, 1986).

Aprendemos a percibir, diferenciar, clasificar y valorar a los objetos sociales, como son los grupos étnicos. Es así, como cada cultura y subcultura enseña a sus miembros un sistema y código axiológico específico de "enjuiciar" a los otros. Por eso el autor anteriormente citado llega a afirmar que "la cultura es la principal fuente de prejuicios sociales". Y por eso mismo es tan difícil modificar las actitudes y prejuicios una vez que se han desarrollado y pasan a ser parte integrante de nuestra personalidad. Los prejuicios se aprenden con facilidad, pero no se modifican de igual modo, de ahí la importancia de los prejuicios, que por su carácter de dañinos y hostiles, pueden formar parte de la patología social de un país.

### **Estructura del prejuicio: componentes y dimensiones:**

Seguindo a A.M Boileau (1986), en el prejuicio como en las actitudes, podemos distinguir estos tres componentes:

- a) Cognoscitivo: creencias relativas al objeto de la actitud, entre las que son especialmente importantes las creencias valorativas, que implican la atribución de cualidades favorables o desfavorables al sujeto.
- b) Afectivo: sentimientos positivos o negativos hacia el objeto de la actitud.
- c) Activo: disponibilidad a emprender una acción a favor o en contra del objeto de la actitud.

Junto a los componentes del prejuicio, podemos distinguir cinco dimensiones: relevancia, centralidad, dirección, intensidad y articulación. La estructura relacional del prejuicio asume que los tres componentes (cognoscitivo/ afectivo/ activo) están en conexión entre sí del siguiente modo:

- a) Para todo componente, las relaciones entre las dimensiones son las mismas, al menos hipotéticamente.
- b) Dentro de todo componente, un cambio de una dimensión produce cambios en otras dimensiones.
- c) Un cambio en las dimensiones de un componente (v.g. afectivo) influye en las dimensiones de los otros dos componentes (cognoscitivo/ activo) (Boileau, 1986).

En el cuadro 19 (de A.M. Boileau) puede verse la estructura analítica del prejuicio con sus componentes y dimensiones. Con referencia al prejuicio hacia los trabajadores indígenas, los atributos indiscriminadamente atribuidos a todos (creencias y valores), como que son sucios, cerrados, tímidos, etc., serían el componente cognoscitivo (estereotipos); los prejuicios que manifiestan lástima, repulsa y asco (sentimientos) serían el componente afectivo; la disponibilidad de acción, "deberían meterlos en reservas como en Estados Unidos", sería el componente activo.

La conclusión de todo esto, puntualiza Boileau, es que el prejuicio, como toda actitud, es un sistema complejo compuesto de subsistemas. Su estructura puede observarse sólo indirectamente por la medición de las diversas dimensiones de

todo componente. Las magnitudes correspondientes describirán la estructura del prejuicio que puede definirse como el estado del sistema en un momento determinado y puede considerarse estable cuando mantiene inalterada su estructura a través del tiempo.

**CUADRO 19**  
**COMPONENTES/ DIMENSIONES DEL PREJUICIO**

	<b>COGNOSCITIVA</b>	<b>AFECTIVA</b>	<b>ACTIVA</b>
<b>Relevancia</b>	Medida en que una afirmación se considera caracterizante de una clase de individuos o sólo de alguna de sus partes.	Grado en el que los sentimientos positivos o negativos se refieren a la totalidad de una clase de individuos a sus partes.	Grado en el que la disponibilidad a actuar se refiere a la totalidad de una clase de individuos o a sus partes.
<b>Centralidad</b>	Grado de una aceptación-rechazo o de un acuerdo-desacuerdo con una afirmación.	Grado de atracción-repulsión, agrado-desagrado, etc. de los sentimientos positivos o negativos.	Grado de aceptación o rechazo de la disponibilidad a obrar.
<b>Dirección</b>	Posición de las creencias en un continuum valorativo (bueno/malo, favorable/desfavorable, deseable/indeseable, etc).	Posición que ocupan los sentimientos en un continuum valorativo.	Grado de deseabilidad-indeseabilidad de una intención de comportamiento; posición en el continuum valorativo.
<b>Intensidad</b>	Grado de importancia de una creencia para el individuo; posición en el continuum central-periférico.		Importancia de un comportamiento para el individuo; posición en el continuum central-periférico.
	Diferenciación en un conjunto de creencias más o menos relevantes, aceptadas, valoradas y centrales.	Diferenciación de un conjunto de sentimientos dirigidos hacia el objeto.	Número y tipo de los diferentes comportamientos reales que se incluyen en la disponibilidad a obrar.

FUENTE: A.M Boileau, "prejuicio" en Diccionario de sociología, dirigido por Franco Demarchi y Aldo-anleo, Ediciones Paulinas, Madrid, 1986.

Se planteo una pregunta para conocer los rasgos específicos por los que se percibe la diferencia del no indígena/ indígena, y por los que se identifica la singularidad y especificidad del "otro." La pregunta directa fue la siguiente: ¿Qué es para usted una persona indígena?

Nosotros identificamos en los testimonios de los entrevistados cuatro contenidos semánticos diferentes del término "indígena": 1) componente biológico heredado, 2) etnia (pueblo y herencia biológica), 3) cultura (especificidad cultural) y 4) estrato socioeconómico (pobreza y marginación). Sobre la base de estos testimonios hemos elaborado el cuadro 20.

**CUADRO 20**  
**CONTENIDOS SEMANTICOS DE "INDIGENA" EN EL DISCURSO DE LOS**  
**TRABAJADORES E INGENIEROS NO INDIGENAS.**

<b>TERMINO</b>	<b>CONTENIDO SEMANTICO</b>	<b>DESCRIPCION</b>	<b>COMPONENTE BASICO</b>
<b>Indígena</b>	1. Componente biológico heredado.	Rasgos físicos visibles heredados y transmitidos, otro color de piel.	Biológico-físico (no cultural).
<b>Indígena</b>	2. Etnia (pueblo).	Un pueblo o grupo humano con lazos culturales específicos y algunos rasgos físicos propios.	Cultura, más rasgos físicos.
<b>Indígena</b>	3. Cultura.	Un grupo cultural con algunas costumbres y modos de vida específicos.	Especificidad cultural (no rasgos físicos propios).
<b>Indígena</b>	4. Estrato socioeconómico.	Grupo diferenciado de la mayoría por su situación social (pobres/ marginados)	Situación socioeconómica.

FUENTE: ENTREVISTAS A TRABAJADORES E INGENIEROS NO INDIGENAS.

Con todos estos contenidos semánticos utilizan los trabajadores e ingenieros no indígenas el término "indígena", aunque el más frecuente es para designar a un pueblo o etnia específica, distinta a la mayoría, pero también se refieren a los otros, particularmente a la singularidad de los rasgos físicos.

Vayamos ahora exponiendo cada uno con algunos testimonios que ilustran el cuadro anterior.

## INDIGENA COMO DIFERENCIA BIOLÓGICA-FÍSICA.

En este sentido, exclusivamente de rasgos físicos diferenciados, es utilizado el término "indígena" por algunos de los entrevistados, y así identifican el término "piel", "color de piel" con el de "raza indígena". Veamos algunos testimonios de este tipo:

*"Yo creo que todos somos iguales... todos somos hijos de Dios... el no distingue raza, ni color... su único pecado es haber nacido con la piel más oscura que uno" (Peón)*

*"Ellos tienen la piel más oscura que uno... como color chocolate... yo creo que únicamente en el color de la piel... uno también es moreno pero menos que ellos" (Peón).*

*"No es que sea racista pero no los ¡soporto!... me dan asco... su olor... yo creo que todos los indios son iguales porque todos huelen igual... tienen un olor muy peculiar... cada persona tiene un olor particular pero los de esta raza es igual... no tienen un olor diferente entre ellos sino que es igual... cuando te acercas a ellos lo percibes... incluso en la bodega dejan oliendo a indio" (Ing. Civil).*

*"Como una persona sin cultura... son ignorantes... son personas de piel morena, feos, humildes... creo que eso es." (Peón).*

Algunos entrevistados hacen una descripción física del indígena, que incluye no solamente la piel, sino también otros rasgos físicos:

*"Los indios tienen la piel más morena que uno... igual el cabello muy negro y brillante... lacio y chaparritos" (Peón).*

*"Pues ellos son de otra raza... su rostro es diferente a nosotros como que tienen la cara más ancha... así como redonda... su cabello lacio y negro" (Oficial).*

En esta percepción visual de la diferencia, la mayoría de los entrevistados no le da una connotación valorativa a los aspectos físicos (reales o imaginarios), sino que se ofrece más bien como un dato de visualización y apariencia; al que en un principio no se le atribuye generalmente ninguna valoración, ni positiva ni negativa, sino simplemente como diferente. No así en el caso de un peón y del ingeniero.

## INDIGENA COMO ETNIA

Este es el sentido que mayoritariamente por su contexto hay que atribuir al uso del vocablo "indígena" por parte de los entrevistados. Al emplear este término, quieren significar un grupo con unos rasgos físicos y sobre todo culturales, específicos y singulares que los diferencian de otros; se incluyen, pues, características biológicas, pero es uno entre una gama de indicadores culturales, a los que se atribuye mayor relevancia, aunque sean menos identificables y visibles que el color de la piel, signo perceptivo de la diferencia.

Veamos algunos testimonios en los que el término "indígena" es equivalente a grupo étnico o etnia, incluyendo rasgos diferenciados físicos y culturales:

*"Se diferencian por practicar costumbres diferentes... eso es en el aspecto cultural, el físico el indígena es de tez morena y no muy alto de estatura... aunque mestizos también son morenos y chaparros no todos, como en el caso de los indígenas" (Ing. Civil).*

*"Una raza con distintas costumbres y diferencias físicas... su forma de vivir es muy diferente a la de nosotros (Oficial).*

*"Somos razas distintas tanto biológica como culturalmente" (Ing. Civil).*

*"Los indios son una raza distinta a nosotros... su cultura, su dialecto y sus costumbres deberían de ser respetadas por los demás... independientemente de sus diferencias físicas con nosotros" (Pasante de ingeniería).*

*"Ellos tienen una cultura más pobre...su aspecto físico es muy diferente a los demás" (Peón).*

*"Ellos hablan un dialecto... si hablan español pero como que algunos se les dificulta... algunos como que son muy morenos" (Peón).*

*"Yo creo que las únicas diferencias son físicas y culturales... porque si se les da la oportunidad de desarrollarse yo pienso que somos iguales intelectualmente o mentalmente" (Pasante de ingeniería).*

*"Aparte del aspecto físico ellos tienen otra manera de ser... otras costumbres... su forma de vestir... y su dialecto" (Peón).*

## INDIGENA COMO UNA CULTURA

En este sentido es usado por algunos entrevistados, que se refieren exclusivamente a características culturales, sin mencionar para nada los posibles rasgos físicos diferenciados. Algunos de los testimonios anteriores podrían explicarse con ese contenido semántico, pero he aquí otros ejemplos:

*“Es gente que presenta ciertas características: habla un dialecto, no habla bien el español, tienen costumbres arcaicas, lo que les ha ocasionado un retraso en muchos aspectos... gente que esta lejos del progreso nacional” (Ing. Civil).*

*“Una persona indígena es una persona que no tiene una cultura muy desarrollada y que si la tiene están muy rezagados por falta... de apoyos económicos más que nada por la gente del pueblo... por parte de que no hay fuentes de trabajo y no tienen el apoyo para desarrollarse ellos mismos, esa es la realidad” (Ing. Civil).*

*“... gente que tiene otras costumbres... otra forma de ser... de vivir...” (Peón).*

*“Pues es gente que tiene otras costumbres... es como en cualquier pueblo donde se tienen otras costumbres que aquí en la ciudad” (Peón).*

*“Los indios son una raza igual que otras... con otras tradiciones, otro estilo de vida... su comida, su forma de hablar, de vestir... las formas de organizarse para hacer fiestas.” (Contratista).*

*“Tienen una cultura... bueno yo también soy de Oaxaca pero ellos tienen una cultura más baja” (Oficial).*

En estas visualizaciones de los indígenas, aunque se utiliza el equívoco vocablo “raza”, los entrevistados se refieren principalmente a un grupo cultural con costumbres, modos de vida específicos y singulares, que les diferencia de la sociedad mayoritaria, independiente de las posibles diferencias biológico-genéticas.

## INDIGENA COMO CLASE SOCIAL

En este sentido son percibidos los indígenas por pocos de los entrevistados. Aunque algunos de los testimonios llevan implícitos rasgos físicos y

culturales, ponen mayor énfasis en la situación socioeconómica, citemos textualmente algunos testimonios:

*“La noción de indio o indígena como tu dices está relacionada con el atraso en el sentido social, cultural y sobre todo económico... es gente que esta lejos de la civilización, que habita la sierra, la montaña o que anda mendigando por las ciudades... ocasionando problemas muchas veces... algunos se dedican a la delincuencia como una manera de sobrevivir... ellos (los indígenas), tienen en su vida una idea de sobrevivencia, no hay una idea de progreso... aquí hay indios que tienen 10 o 12 años trabajando en la construcción y no pasan de lo mismo: de ser peones... otros con los mismos años de experiencia se desempeñan como cabos, como maestro albañil... es un tipo de trabajo que no requiere un título profesional, de algún documento, sino de experiencia y capacidad para hacer las cosas... pero al parecer estas personas no tienen aspiraciones” (Ing. Civil).*

*“A lo único que veo es que contribuyen a los cinturones de miseria, a hacerlos más grandes y a acrecentar el nivel de la delincuencia... ¿no has visto afuera de las estaciones del metro a las “marías” pidiendo limosna?... pobres, pero con un chingo de hijos, parecen conejas... hay que enseñarles cómo y dónde se usan los condones... y a trabajar” (Ing. Civil).*

*“Pues como una persona de raza diferente... que habla un dialecto, gente humilde que esta más jodida que uno” (Peón).*

*“Es gente que carece de muchas cosas... nosotros y el gobierno somos los responsables que ellos vivan en esas condiciones de pobreza... me conmueven las escenas que pasan en la televisión de la pobreza en la que viven... es increíble que no hagan algo por ayudarlos” (Auxiliar de ingeniero).*

La pobreza despierta sentimientos de compasión y solidaridad en algunos, mientras que en otros provoca repulsa y dura crítica al responsabilizar a los indígenas de su situación de pobreza. Relacionan la situación de pobreza con la pertenencia a una etnia/ cultura. Esto quiere decir, que muchos rasgos específicos atribuidos a los indígenas no son debidos tanto a su cultura e identidad singular étnica, sino a su histórica situación de pobreza.

En conclusión sobre esta visión del “otro”, los no indígenas perciben la diferencia de rasgos físicos diferenciales en los indígenas, pero dan más importancia a otras señas culturales y sociales de identidad, siendo la singularidad biológica-racial un elemento, en la mayoría de los casos, sin valoración (positiva o negativa). Son otras peculiaridades de naturaleza cultural y social las que no permiten una sana convivencia. El color de la piel es lo más visible, pero no lo más

importante. La suciedad, la miseria, pobreza, mal olor parecen ser una visible y llamativa diferencia que algunos perciben como características peculiares de los indígenas. Sólo uno de los entrevistados hizo alusión a la forma singular de vestir de los indígenas. Los adjetivos calificativos usados y las partículas comparativas (más/ menos) o superlativas (muy) encierran una sobreañadida significación.

Ahora bien, ¿Cómo se procesan cognitivamente esos modos de percibir y pensar las diferencias entre grupos? Allport, parafraseando la sentencia del filósofo griego Platón, "la luz interna se encuentra con la luz externa", resalta que nada de lo que impresiona nuestra vista u oídos nos entrega su mensaje de modo directo; siempre seleccionamos e interpretamos "culturalmente" nuestras impresiones del mundo exterior, y sobre todo a los "otros", a los extraños y diferentes; la "luz externa" nos envía su mensaje, pero el sentido y significación que damos dependen en gran medida de la "luz interna". Lo que yo siento, lo que percibo y lo que siento se funde en un solo acto; por lo que es importante evitar el error de suponer que percibimos de modo directo las características de los grupos.

Dentro de una similar exposición a una misma cultura y a unos semejantes grupos primarios, ciertos individuos sostienen actitudes prejuiciosas con más frecuencia que otros: ¿Por qué unos individuos son tolerantes y otros prejuiciosos dentro de una misma sociedad y cultura? Según Boileau estas serían algunas de las pistas para su explicación:

- a) cada individuo sufre exposición diferenciada a las normas culturales en el proceso de socialización;
- b) en todo sistema social complejo existen diversos subsistemas culturales con modelos normativos y valorativos específicos;
- c) la presión para la conformidad no es rígida, permitiendo en todo sistema normativo una gama amplia de comportamientos aceptables;
- d) dentro del mismo sistema o subsistema cultural, las diferencias pueden obedecer a diversas necesidades y rasgos de la personalidad.

Existen teóricamente prejuicios favorables y desfavorables. Los científicos sociales se ocupan generalmente de los segundos por encerrar graves consecuencias sociales, descuidando los primeros por sus efectos beneficiosos.

Sin embargo, éstos son también importantes en nuestro caso, pues se convierten en valores y sentimientos compasivo-tolerantes en la inhibición y lucha contra el racismo.

Evitar prejuicios no equivale a juzgar a todos los individuos, pues no lo son, advierte Harry Kaufmann. Son hechos probados las diferencias culturales, raciales y sociales. El problema es cómo percibir las, categorizarlas, interpretarlas y valorarlas. Es decir, no es lo mismo el uso realista y racional de los datos diferenciales, que las inferencias caprichosas y las generalizaciones gratuitas propias del pensamiento parcial y estereotipado (Kaufmann, 1977).

Es importante señalar que el descubrimiento de diferencias, sean raciales o étnicas, no lleva necesariamente a prejuizar y valorar negativamente a los otros, a no ser que exista una pauta cultural que seleccione, clasifique, valore e integre sistemáticamente esas diferencias en una forma perceptiva determinada, apriorísticamente establecida. En nuestro caso, hemos visto como algunos entrevistados al “ver” a un indígena, súbita y físicamente sienten “compasión y lástima”, pues bien ese mecanismo perceptivo-afectivo ha sido social y culturalmente procesado y aprendido.

Las diferencias raciales son un hecho incuestionable y “natural” entre los seres humanos, como lo es el ser hombre o mujer, alto o bajo; pero jerarquizar y discriminar socialmente a los individuos en razón de su sexo, altura o raza es siempre un hecho social y cultural. Todas las relaciones entre los hombres y grupos humanos son sociales, no raciales; nunca nos relacionaremos directamente con categorías zoológicas. Ahora bien, el hecho de percibir y valorar a los humanos por categorías físicas y zoológicas es fruto del aprendizaje. “la ausencia de prejuicios (raciales) en los niños pequeños –escribe Otto Klineberg-, si bien pueden adquirirlos en edad relativamente temprana como consecuencia del ambiente social, demuestra que es el aprendizaje y no la naturaleza, quien desempeña el papel dominante en el desarrollo de los prejuicios.”

# ESTEREOTIPOS

Los prejuicios tienen un componente cognitivo, junto con el afectivo y conativo (acción); es en esa zona donde hay que situar los estereotipos. Dada la importancia que ellos tienen en los testimonios de los entrevistados sobre los indígenas, estimamos conveniente dedicarles alguna atención desde el punto de vista teórico. ¿En qué consisten los estereotipos? Este problema ha atraído la atención de estudiosos de diversas disciplinas. Fue Lippman quien hacia 1922, publicó los primeros trabajos, desde el ámbito de la psicología, aunque una lectura atenta de la obra de Freud puede mostrar que el problema ocupa un lugar central en la reflexión de ese pensador. Para Lippman los estereotipos constituyen representaciones o categorizaciones rígidas y falsas de la realidad, producidas por un pensamiento ilógico, pero a la vez útiles para la organización de la experiencia. Consisten en una operación que economiza esfuerzos en la relación entre individuo y el ambiente. El individuo para interactuar con su ambiente –decía Lippman-, como le resulta demasiado complejo para apropiárselo directamente, se construye un retrato mental del mundo, retrato que al menos en parte está culturalmente determinado. Lippman pensaba que los estereotipos poseían un valor negativo por su contenido incorrecto, porque imponen una especie de cortocircuito a nuestros razonamientos al imponer un determinado carácter a los datos de nuestros sentidos antes de que lleguen a la inteligencia, y por la rigidez y escasa posibilidad de cambio frente a experiencias nuevas.

El estereotipo es:

“Percepción rígida o prejuiciada en la que a las personas se les atribuye ciertos rasgos (generalmente negativos), independientemente de que los posean o no. Tal percepción obedece únicamente a su pertenencia a un grupo social o nacional específico” (Wolman, 1987: 160).

En este sentido lo enfocan otros autores:

“Percepción o concepción relativamente rígida y sobresimplificada o prejuiciada de un aspecto de la realidad, especialmente personas o grupos sociales” (English, 1977: 314).

"Atribución de ciertas características e personalidad y comportamiento invariable a todos los miembros de un grupo, en particular de las definidas por raza, religión, sexo, nacionalidad y origen étnico (Hunter, 1981: 275).

"Conjunto fijo de atributos que el observador de un grupo determinado adjudica a todos sus integrantes" (Bruno, 1988: 104).

Allport (1971) define el estereotipo como una creencia exagerada que está asociada a una categoría, como imágenes que tenemos en la cabeza, que funciona también como recurso justificatorio para el rechazo y la hostilidad hacia ciertos grupos como pantallas de proyección para nuestros conflictos personales y sociales.

A.M Boileau (1986), en la exposición sobre los enfoques teóricos de los estereotipos, los reduce a estas definiciones:

1. Son generalizaciones incorrectas.
2. Generalizaciones de validez no especificada.
3. Generalizaciones caracterizadas por su rigidez: la estabilidad puede preservarse mediante mecanismos psicológicos, como la distorsión a nivel perceptivo, o la segregación de la categoría de uno de sus elementos.
4. Propositiones indiferenciadas desde el punto de vista lógico; los estereotipos generalmente no se forman generalizando sobre hechos, sino aplicando a una categoría de objetos sociales un nombre, una calificación, una etiqueta, a la que ya precedentemente se halla asociada cierta connotación.
5. Categorizaciones o conceptos: el estereotipo implica una respuesta a una categoría y es suficiente para evocar la opinión de que la persona-estímulo posee todos los atributos que caracterizan a dichas categorías.
6. Productos de un procedimiento de pensamiento viciado.
7. Componente cognosctivo de los prejuicios: el estereotipo, en cuanto describe las características de los miembros de los grupos y de las categorías sociales, se relaciona con el prejuicio, al menos en dos aspectos:
  - a) Proporciona los elementos de codificalidad de nuevos objetos sociales en orden a su inversión en categorías apropiadas.
  - b) Permite justificar o racionalizar la actitud para con una categoría, basándose en las características que se le atribuyen.

Harry Kaufmann (1977) afirma que el individuo aprende los estereotipos en el seno de su sociedad y cultura para situarse frente a otros grupos. Expone así su desarrollo y estructura:

- 1) el estereotipo concede demasiada importancia a unas cuantas características positivas o negativas;
- 2) del todo deduce unos rasgos, haciéndolos razonables por medio de una asociación con otras tendencias que tienen "algo" de verdad;
- 3) en un estereotipo negativo se omiten o no se destaca lo positivo;
- 4) no pone de manifiesto como otros grupos tienen también esos rasgos o actos indeseables;
- 5) no muestra las causas de esas cualidades o actos negativos;
- 6) no admite la posibilidad de cambio, juzgándolas hereditarias o firmemente arraigadas;
- 7) deja poco espacio a las variaciones individuales.

Los estereotipos tienen vigencia y validez social, y son resultado más bien de una interacción real o al menos potencial que de condiciones y características inherentes de los grupos estereotipados. Esto explica el gran consenso en torno a los elementos que lo componen, su estabilidad en el tiempo y su mantenimiento a pesar de su invalidez parcial. El contenido de los atributos de los grupos estereotipados suele ser: cualidades de relación (extrañeza, indeseabilidad, falta de atracción, aislamiento), cualidades intelectuales y morales (conflictividad y hostilidad, emotividad), características económicas, cualidades estético-artísticas, características físicas, etc.

¿Es posible una aproximación numérica de los estereotipos que nos indique las frecuencias o números de los trabajadores que los sostienen? No es lo mismo, obviamente que sean 37 o 17 los que crean que los indígenas son humildes. Basándose en el cuestionario que aplicamos en nuestra

investigación hemos elaborado el cuadro 21. En el cuestionario se ofrece una lista de estereotipos en los que el entrevistado selecciona los que él considera característicos de los trabajadores indígenas. La intención de esta metodología es principalmente cualitativa, no numérica estadística. Sin embargo, no desestimamos lo cuantitativo, haciendo notar que estos datos deben leerse e interpretarse con las debidas cautelas y precauciones. Siendo su finalidad analítica principal entre los distintos estereotipos, o la comparación entre las distintas frecuencias con que son sostenidos los diversos estereotipos. Los estereotipos con más frecuencia son: trabajador (39), humilde (37) y obediente (37). El que obtuvo menos frecuencias es incivilizado.

**CUADRO 21**  
FRECUCENCIA DE LOS ESTEREOTIPOS:

<b>ESTEREOTIPO</b>	<b>FRECUCENCIA (VECES)</b>
Trabajador	39
Humilde	37
Obediente	37
Tímido	35
Cerrado	35
Pobre	28
Sumiso	26
Campeño	25
Flojo	19
Sucio	16
Necio	12
Incivilizado	02

FUENTE: CUESTIONARIO SOBRE CARACTERÍSTICAS Y SITUACION SOCIAL DE LA MANO DE OBRA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

El día que el contratista dijo que hay que traer los papeles para arreglar lo del seguro social, fueron pocos los que se acercaron a preguntarle cuales papeles. Hay un otomí que le apodan el "maracas", que dice que el no quiere seguro, porque lo único que quieren es quitarle dinero de su sueldo. Uno de los peones no

indígena se enojó porque le explicó lo del seguro social y esta persona se mantuvo en esa misma postura. El peón no indígena les dijo a los demás *"Estos pinches indios como son necios, les explicas y les explicas y no entienden."*

En una de las cuadrillas de trabajo el oficial es indígena. Los peones con los que esta trabajando no lo obedecen. El se queja con "chencho" y los peones dicen que: *"ese guey no sabe mandar... no se le entiende nada además es bien necio... lo que el dice eso es a fuerzas y no hay quien lo saque de su error."*

*"Son muy pocos problemas... son muy necios. Una vez fuimos a cargar tubos allá por ciudad Azteca... ya era hora me dijeron vamos a comer ya... les dije vamos a cargar y nos vamos a comer... agarra tu hora de comida y a comer... pero dicen vamos a comer ahorita... perense ¿no? ¿Cómo vamos a comer ahorita si estamos cargando? Además estamos lejos. Esto es cuando la ocasión lo amerita... siempre les doy su hora de comida... si acabamos a la 1:30 les doy su hora de comida a las 2:30 empezamos de nuevo pero luego no entendían... como te digo son muy necios"* **(Oficial)**.

*"Por supuesto, pero no a todos... aquí vas a encontrar a gente más cabrona que nosotros... el sólo hecho de ser indígenas no quiere decir que sean incapaces de robar o matar... si los tratas mal es porque muchas veces se lo merecen... son muy sucios, la pobreza no es sinónimo de suciedad... a veces se tardan tres semanas sin bañarse o bien comen papas o cuando cenan dejan tirada la basura... como te digo es gente muy sucia... yo les traigo agua cada semana, por eso les traje esos tambos pero no, prefieren pasarse el fin de semana borrachos que bañarse"* **(Ingeniero Civil)**.

*"El indígena es una raza morena... es mal hablado... peor que los mestizos ignorantes... pero son mucho más trabajadores y soportan mucho, pero mucho más el trabajo pesado"* **(Ing. Civil)**.

*"... no tengo mucho roce con ellos... pero aquí entre nosotros, hay algunos compañeros que los detestan no tanto por su condición de indígenas sino por su aspecto físico: sucios, sudorosos y... indios malolientes como dicen ellos... cosas así como te digo no hay roce con ellos"* **(Ing. Civil)**.

*"Al principio se burlan cuando uno llega aquí a la ciudad... cuando uno es bien cerrado... humilde... tonto porque no esta uno acostumbrado a como se vive aquí con tantos carros y todo eso"* **(Peón indígena)**.

*"A mi no me da pena que me digan indio porque si lo soy... hay otros que son humildes y a poco son indios... pues no... algunos de ellos... de aquellos (señala a un grupo de trabajadores) a poco por ser morenos son indios... pues no verdad... siempre están molestando pero yo ni caso les hago... aquí se viene a trabajar no a pelearse... que me digan indio no me importa."* **(Peón indígena)**.

*"... el indio es más trabajador eso si... le echan ganas... son obedientes... sólo que les tienes que estar explicando muchas veces lo que deben de hacer como que es más problema con ellos para hacer las cosas... pero en general son trabajadores... por ganas"*

*no paran... el mestizo es bien grillero, te rezongan de todo... por eso me gusta trabajar más con indios... aunque sufre uno para explicarles las cosas... he trabajado con diez o doce mestizos y avanzamos muy poco... en cambio cuando trabajo con cuatro o cinco indios hacemos el mismo trabajo o más que los otros.” (Oficial).*

*“... por la manera de hacer las cosas porque no se hacen las mismas cosas en su pueblo que aquí por decir así... es que... yo para... para... ¿qué será?... Cómo te podría decir... es que yo lo he visto... a mi manera de ver es no entender no... el estar cerrado... son muy cerrados... por ejemplo uno les dice has esto y lo hacen pero lo hacen mal y les explica uno y no entienden no... yo creo que... el criterio no... ha de ser el criterio ¿no?... no lo tienen más amplio porque les explica uno cinco veces o diez veces y no entienden no se y les hace uno ver las cosas y es cuando entra uno en la euforia y de ahí pasa uno a las manos... eso es lo que yo he visto con esas personas” (Oficial).*

*“... Sé que son indios porque hablan un dialecto y por su forma de vestir... usan unos colores chillantes... anaranjado, morado... pero de ese anaranjado como fluorescente... también son muy cerrados porque les haces una pregunta y nada más te dicen si o no y no te contestan otra cosa” (Oficial).*

*“... los indios como que son medio tontos... cerrados... porque hay algunos que le tienen miedo a la ciudad (...) el morrito que se junta con los oaxacos no se podía cruzar la carretera... creen que aquí es como en su pueblo... también hay algunos indígenas huevones así como hay gente que le chinga a la chamba” (Oficial).*

*“... pues el indígena es más trabajador... como que aguanta más el trabajo que otros y no protesta mucho y pues el mestizo es flojo... bueno no flojo sino que no está acostumbrado al trabajo tan pesado como ellos” (Peón).*

*“... ellos tienen la culpa porque son muy tímidos... bien cerrados... luego los regañan y no dicen nada... como que son más obedientes... pues así como ellos no se defienden por eso se pasan de rosca con ellos o que le chinguen más que los otros... por eso porque nunca protestan (Peón).*

*“... el trabajador indígena es tonto... trabajador... obediente... pendejo para ser más claros... los humillan y los gueyes no se defienden... es más obediente... los trabajadores mestizos son más rebeldes no se dejan mangonear tan fácil como ellos... bueno sólo algunos que son medio pendejos” (Peón).*

*“... ¿Para qué integrarlos? Si así como están ocasionan problemas y gastos... imagínate como estarían... son gente que no paga impuestos... al contrario que ocasiona gastos y conflictos como el de Chiapas... ¿tú sabes cuánto le quitan de presupuesto al gasto federal?... es mucho dinero con el que se podrían hacer muchas cosas: construir escuelas, hospitales, arreglar los miles de baches que hay en las ciudades... tantas cosas... es gente improductiva... es mejor dejarlos así... o hacer lo que en Estados Unidos: meterlos en reservas” (Ing. Civil).*

“... a lo único que veo es que contribuyen a los cinturones de miseria... a hacerlos más grandes y a acrecentar el nivel de delincuencia... ¿no has visto afuera de las estaciones del metro a las Marias pidiendo limosna?... pobres pero con un chingo de hijos... parecen conejas... hay que enseñarles como y donde se usan los condones y a trabajar” **(Ing. Civil).**

“... aquí en el otro puente del center yo trabajé ahí... llegó un muchacho... la verdad le voy a decir una cosa... nadie viene de provincia con buena ropa y con buen dinero... me dije no me quita nada con ayudar a ese pobre... venía de la tierra de Guerrero... no es porque yo le vaya a presumir de buena gente... pero yo considero que también llegue jodido aquí... no llegué muy bien... este muchacho paso 15 días con la misma ropa y los mismos zapatos... se me ocurrió preguntarle oye ¿qué no tienes más ropa? No... mañana te traigo una. Le di unos zapatos de estos (se refiere a unas botas), no nuevos usados... no sabía ni pedir un refresco ni como comprar un cuarto de jamón... ahí siempre se me pego y hasta me decía papá... se fue hasta llorando el chavo porque yo tuve problemas ahí...” **(Peón).**

“... es que a veces no es que sólo se les discrimine a ellos (a los indígenas) lo que pasa es como dice el dicho: a como te ven te tratan y así pasa con ellos como los ven humildes no falta el que se quiere pasar de vivo con ellos...” **(Peón).**

“... aquí se trata mal a quien se deje... no sólo a ellos se les trata mal... también hay gente humilde como ellos que aunque no sean indios se les trata mal” **(Peón,)**

“... yo creo que todos los que llegamos a la ciudad por primera vez sufrimos igual que ahora sufren ellos... se aprovechan de su ignorancia... aquí hay muchos que les gusta pasarse de cabrones con ellos... algunos si defienden para que le voy a mentir que todos son tontos...” **(Peón).**

“Sí... el cabo... abusan de ellos ¿sabe por qué?... porque vienen de su pueblo y son muy sumisos... aquí si usted ve una gente de aquí no se deja humillar como ellos (...) también entre compañeros abusan de ellos... trabajo que no quieren hacer los ponen a ellos... es como le digo son muy sumisos... le dije a ese de allá (señala a uno de sus compañeros) ¿óyeme cabròn por que lo pones a ser tu trabajo?... nomás me mentó la madre... ya mejor no decir nada por que luego los problemas son con uno... así mejor ni meterse...” **(Peón).**

“... lo que sea de cada quien es gente muy trabajadora... yo creo que por eso a muchos nos gusta trabajar con ellos... casi no hay problemas con ellos... aunque le voy a decir que nunca falta el frijol en el arroz (...) cuando llegan a la ciudad son muy tímidos y como que demasiado cerrados yo creo que por eso se les dificulta vivir aquí al principio pero también como que después la ciudad los malea... algunos se vuelven flojos para que le voy a decir que todos pero si muchos... con que trabajen bien no hay problema aunque se emborrachen...” **(Contratista).**

*“... en realidad no hay mucha diferencia sólo que los indios como que son medio tontos... cerrados... porque hay algunos que les tienen miedo a la ciudad (...) cuando el morrito que se junta con los oaxacos no se podía cruzar la carretera... creen que aquí es como su pueblo... también hay indígenas huevones así como hay gente que le chinga a la chamba” (Oficial).*

*“Pues luego no te obedecen son muy flojos... te descuidas y no hacen nada... o les dices haz esto y te ladran en su lengua... te rezongan o ya es 12:30 y están chingando que ya se quieren ir por las tortillas... o los mandas a traer algo, por ejemplo tubos y no llegan entonces va uno a ver que están haciendo y te los encuentras a medio camino haciéndose pendejos... cosas así” (Oficial).*

*“... pues a veces... pero ellos tienen la culpa porque son bien tímidos, bien cerrados... luego los regañan y no dicen nada como que son más obedientes... pues así como ellos no se defienden por eso se pasan de rosca con ellos... luego los ponen a hacer el trabajo más pesado o que le chinguen más que los otros... por eso porque nunca protestan” (Oficial).*

Son varios los rasgos peculiares indígenas que en forma constante y permanente han venido señalando los entrevistados. De modo espontáneo, y casi automático, al responder a las más diversas cuestiones, siempre echan mano a un repertorio fijo que opera como patrón cultural y que contiene unos determinados y constantes estereotipos, imágenes, prejuicios y valoraciones.

Desde el punto de vista antropológico es muy significativo señalar la importancia del lenguaje en la creación, transmisión, aprendizaje y reforzamiento de los prejuicios y estereotipos étnicos. Toda categoría se identifica con un nombre, con una etiqueta verbal, que hace referencia a un solo aspecto de la realidad condensada en ese término. Es cierto que sin la existencia de las palabras no seríamos capaces de formar categorías, pero como anota Allport, los sustantivos escinden la realidad; un sustantivo (un negro/ un indígena) “abstrae” de una realidad concreta totalizadora (persona/ hombre/ ciudadano/ mexicano, etc.) un rasgo determinado (pertenecer a una etnia –indígena-), y reúne diferentes realidades concretas con respecto a este único rasgo solamente. La categoría rotulada incluye, indiscriminadamente, el atributo definitorio, atributos probables, y otros fantásticos e inexistentes. Algunas palabras –“nazi”, “indígena”, “latino”- se convierten en rótulos con carga emocional, despertando con sólo su nombre y sonido automáticas fobias y respuestas prejuiciosas. Por razón de este realismo

verbal, cuando un objeto social es incluido en una categoría, la respuesta al mismo la determinarán más las características categoriales (estereotipos de la imagen-palabra-“indígena”), que las cualidades personales del individuo. Y todo esto –conocimientos, juicios, afectos y disposiciones para la acción- se transmite también a través del aprendizaje lingüístico, que incluye tanto el significado cognoscitivo como el emocional, culturalmente asociado a cada termino. La utilización de un nombre particular para designar una categoría –advierte Boileau- implica transferir a la categoría entera significados asociados y usarlo como símbolo del conjunto de valores cognoscitivos, afectivos y orientativos de la acción, adquiridos mediante el aprendizaje, ya que el uso de los términos del lenguaje está totalmente regulado y se transmite culturalmente. Por eso los estereotipos suelen expresarse en forma verbal (a veces a través refranes), y son empíricamente observables mediante instrumentos adecuados, como nosotros lo hemos mostrado mediante los testimonios de los entrevistados sobre los trabajadores de origen indígena. Esos valores y prejuicios se transmiten socialmente, siendo crucial la función del lenguaje en la tradición del contenido cultural, como son las formas, proposiciones, reglas, valores y costumbres.

## CAPITULO IV:

# CONDICIONES LABORALES

En este capítulo queremos describir las condiciones laborales de los trabajadores de la industria de la construcción, comparándolas con lo que viene establecido en la Ley Federal del Trabajo. Así mismo, describir las situaciones en las cuales los trabajadores indígenas son objeto de discriminación por parte de los jefes y de sus compañeros de trabajo. Empezaremos por definir el concepto de discriminación y posteriormente presentaremos las condiciones laborales.

## PREJUICIOS ACCIÓN DISCRIMINACIÓN

Los prejuicios y estereotipos se mueven en el plano de los sentimientos, creencias, actitudes, disposiciones para la acción, pero no siempre y automáticamente se plasman en comportamientos, en hechos sociales discriminatorios. ¿Cuál es la relación entre prejuicios y conductas? En el estudio entre los grupos, según E. Sussí (1986) es preciso distinguir entre actitud o tendencia a obrar (prejuicio) y comportamiento o acción manifiesta (discriminación). La tendencia a obrar no siempre desemboca en una acción abierta y manifiesta. Pueden darse comportamientos discriminatorios por presión o conformidad al ambiente dominante- sin que existan actitudes previas de prejuicios; es decir, puede existir "discriminación sin prejuicio" y puede darse "prejuicio sin discriminación". Esto puede ocurrir cuando no se tiene oportunidad de traducir una actitud hostil en un comportamiento discriminatorio, o cuando existen fuertes inhibiciones que impiden dicha operación. "A la pregunta –prosigue Sussí- de si el prejuicio es causa de discriminación, cosa muy frecuente sin que dejen de intervenir otros factores, o de si la discriminación se encuentra entre las causas del prejuicio –a partir de un comportamiento discriminatorio se puede

llegar, mediante racionalizaciones, a adquirir fuertes prejuicios-, parece ser que lo más oportuno es responder que en la mayor parte de los casos comprobados, incluso por la realidad empírica, se trata de un reforzamiento recíproco de ambas dimensiones”.

En consecuencia, los prejuicios y la acción están conectados aunque no siempre en forma directa y automática, dependiendo mucho de la situación social, del ambiente y de las circunstancias concretas. Pero, como hipótesis, las actitudes (positivas y negativas) tienden a manifestarse en alguna forma en la acción, y tal acción será más frecuente y firme cuanto más intenso sea el prejuicio. En esta misma línea se expresa G.W. Allport, para quien el prejuicio étnico supone una tendencia interior a reaccionar ante las personas en función del grupo a que se pertenezca; ahora bien, tal tendencia puede expresarse o no en un comportamiento discriminatorio, según el papel que el individuo que la experimente desempeñe en la sociedad, según lo que hagan o digan los que lo rodean, lo que crea que ganará con la discriminación, u otros factores análogos. Así es posible que una persona que no es prejuiciosa, a pesar de ello, pueda comportarse de forma discriminatoria con el fin de obtener una ventaja, o de protegerse contra una pérdida, o como manifestación de solidaridad con el grupo con el que está identificada en ese momento. Por el contrario un individuo con muchos prejuicios puede disimularlos, reprimirlos, inhibirlos, según el contexto y la situación en que se produzcan.

Milton Yinger (1974: 430) en la Enciclopedia de Ciencias Sociales define la discriminación como:

"El trato desigual dado a iguales".

Otros autores como Pratt (1984: 98) la definen como:

"Trato desigual dispensando a grupos que tienen un status en principio igual".

Por su parte English considera que la discriminación es:

"Tratamiento prejuicioso; cualquier diferencia en la acción basada sobre un prejuicio (juicio previo) o sobre la clase o categoría en la que un individuo es clasificado, más bien que sobre sus características importantes o sea tratar a una persona en una forma dada a causa de su raza o grupo."

Para Wolman la discriminación consiste en:

"Actos restrictivos u hostiles dirigidos en contra de un grupo".

La discriminación lleva consigo un elemento de distinción injusta, inmotivada y arbitraria en la imposición de cargas y distribución de favores. En un sentido genérico discriminar es distinguir y diferenciar, siguiendo criterios dispuestos en una escala; criterios que pueden ser profundamente válidos y legítimos hasta los considerados inválidos e injustos.

Hay discriminación solamente cuando negamos a otros individuos o grupos de personas la igualdad de trato a la que ellos tienen derecho. Tal cosa ocurre cuando tomamos medidas para excluir a miembros de un exogrupo de nuestro vecindario, escuela, ocupación o país. Cuando nosotros nos apartamos de la gente con la que no congeniamos no cometemos ningún acto discriminatorio (Allport, 1971). La discriminación en el trabajo, en la vivienda, en la competencia por recursos, en los procesos de escolarización, suelen ser las formas discriminatorias más comunes contra los grupos étnicos. Más intensos y duros aún son la reducción a espacios segregados, que es colocar límites espaciales para separar (apartheid) y acentuar la situación de desventaja de los miembros de un exogrupo.

Las etapas y grados progresivos que suelen señalarse en los conflictos étnicos son los siguientes:

1. Hablar mal (creación de mala fama, opinión pública).
2. Evitar el contacto (distancia social)
3. Discriminación (privación de derechos)
4. Ataque físico (violencia y conflictos ocasionales)
5. Exterminación (linchamiento, matanzas, expulsión) (Allport, 1971).

La Ley Federal del trabajo establece que "las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley" (Artículo 56). Como lo veremos más adelante en la

industria de la construcción no se cumple en la mayoría de los casos con lo establecido por dicha ley.

## FORMAS DE RECLUTAMIENTO

A pesar de los resultados satisfactorios de la industria de la construcción en el plano económico y social, la mano de obra que emplea es poco conocida. Esto se debe principalmente al hecho de que, por un lado, en la construcción en general, la empresa no se considera como una “unidad de producción”, siendo el trabajo efectuado en su totalidad o en parte fuera de ella, y por otro, el número de obreros que mantienen relaciones de cierta permanencia con la empresa no representa más que una parte de la mano de obra total que esta emplea. La parte de la mano de obra que goza de un estatuto permanente en el seno de la empresa de construcción es mínima:

***“... sólo los que estamos contratados directamente por la empresa tenemos seguro social y estamos afiliados a algún sindicato... los trabajadores contratados por los contratistas no... solamente los ingenieros, operadores como yo... lo que son los supervisores y el personal administrativo, secretarías y todo eso nada más...”*** (Operador de maquinaria).

Los sitios de reclutamiento de los trabajadores de oficios especializados presentan características distintas al personal de albañilería. Los primeros son reclutados en la catedral metropolitana o bien, a través de redes de contacto. Esta última es la más común. Gran parte de los albañiles es reclutada entre los migrantes temporales provenientes del sector agrícola; es evidente que esta categoría de obreros no constituye la clientela habitual de los sindicatos. El personal de albañilería es reclutado en las centrales camioneras: Observatorio, Taxqueña, San Lázaro y la central del norte:

***“... a los oaxacos los fueron a traer a San Lázaro... primero llevo el mayor... luego trajo a su hermano y a un primo... andan ahí en la terminal...”***

***en los estacionamientos... ahí llegan los contratistas por ellos... igual ahí en Observatorio, en la central del norte... afuera esta la gente... una vez “chencho” le decían no traigas de allá... ya como la urgencia... no quedaba de otra... de por si ese lugar de San Lázaro ya está muy quemado...”*** (Luis).

Es importante señalar que también es posible conseguir trabajadores de oficios especializados en las centrales camioneras. La forma más común es que el trabajador acude directamente a la obra a pedir trabajo:

***“... a “chencho” lo conocí aquí... yo pasé pidiendo trabajo... le pedí trabajo primero a un señor que estaba echando lo que son las guarniciones... luego me dijo que no y ya “chencho” me llevó con Delgadillo (es el ingeniero residente)... ya luego luego me quedé ese día... era un martes...”*** (Luis).

Sólo cuando se requiere un gran número de trabajadores urgentemente o bien, cuando las redes sociales del contratista no es muy amplia acuden a las centrales camioneras. En otros casos van por gente a sus pueblos:

***“... es mejor traer gente conocida... así nos evitamos problemas unos y otros... de por si la gente de la ciudad es muy difícil... por eso aunque al principio se gaste más es mejor (...) cuando hace falta personal el ingeniero nos presta su camioneta... le digo a mi cuñado: vete por gente al rancho (...) indígenas no... o al menos que sea su primer experiencia en la ciudad... la gente se malea aquí en la ciudad...”*** (Contratista).

Las redes de contacto entre los trabajadores (paisanos, amigos, vecinos, familiares, etc.) es el canal más eficiente para el acceso al trabajo. Estos trabajadores han entrado en la construcción por recomendación de amigos y familiares que trabajan o no en dicha industria:

***“... me vine con el maestro de Pachuca... es también de Pachuca... él trae a la gente de allá...”*** (Peón indígena).

En el momento del reclutamiento el contratista y el trabajador entran en negociación. El contratista pregunta sobre su experiencia, en tanto que el trabajador pregunta por las condiciones de trabajo: actividad, salario, jornada y campamento si es migrante temporal. El compromiso de trabajo no suele ser

mayor de seis meses. Los despiden y a las dos semanas los vuelven a contratar. Los contratistas procuran llevarse a aquellos trabajadores eficientes y con los que han tenido una buena relación laboral a su nueva obra.

## JORNADA DE TRABAJO Y SALARIO

Jornada de trabajo "es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo" (Artículo 58). Generalmente se incurre en el error de considerar la jornada de trabajo como el tiempo efectivo que presta el trabajador al patrón, por lo que la definición anterior contenida en el artículo anterior desvanece cualquier duda al respecto, pues basta que el trabajador esté a disposición del patrón para que se considere jornada de trabajo aunque materialmente no labore.

Los obreros que laboran en la construcción del metro trabajan de lunes a sábado de 8:00 AM a 6:00 PM (excepto los que trabajan en las tareas relacionadas con ICA, que es de 7:00 AM a 7:00 PM). Los sábados la jornada es de 8:00 AM a 13:00 PM y el domingo es día de descanso. Por estar retirado el lugar de trabajo del campamento "chencho" ordenó que la jornada terminara a las 5:30 PM. Sin embargo, el "barbón" a algunos trabajadores entre los que se encuentran varios indígenas, los hace trabajar hasta las 6:00 PM. En otras ocasiones los hace trabajar hasta las 6:15 PM. Es importante señalar que no todos los indígenas son objeto de discriminación. También son objeto de discriminación campesinos de origen no indígena. Los trabajadores no indígenas dicen que los indígenas son más trabajadores y que soportan más el trabajo duro y pesado:

***"Porque la gente de pueblo esta más acostumbrada al trabajo duro que los que nacen aquí en el D.F." (Peón).***

Son los trabajadores indígenas quienes realizan el trabajo más sucio. Por ejemplo, en alguna ocasión en que se instaló la red de agua potable, accidentalmente "chencho" rompió un tubo del drenaje. El agua sucia empezó a brotar en grandes cantidades. Ningún trabajador quería reparar el desperfecto,

“chencho” le dijo a los “camoteros” (trabajadores indígenas del estado de Puebla, de ahí el apodo de camoteros), que hicieran el trabajo si no los iba a correr y no les iba a pagar los días que habían laborado. Ante esto no les quedo otra que meterse al agua sucia a cambiar el tubo.

El trabajo se hace de manera continua y sin descanso. Es tal la presión que cuando el trabajador se detiene un momento se enoja el contratista y/ o el oficial:

**“... pues como nosotros por lo regular nunca estamos parados... teníamos todo el tiempo... teníamos que jalar aquellas varillas y luego las que están abajo... nosotros teníamos que estar movidos... el jefe de nosotros la verdad nunca nos ha tratado mal... el que nos manda a nosotros... nosotros tenemos un jefe como armadores... los albañiles tienen otro... la verdad no es de los que gritan groserías...”** (Peón herrero).

Los trabajadores reconocen como “normal” esta presión del oficial sobre ellos:

**“... es lo normal... que los cabos apuren a su gente... no todos son así, pero si algunos...”** (Peón).

En algunos casos, el peón indígena o no indígena se cansa de los malos tratos de parte de los oficiales, contratistas o ingenieros. Reaccionando de manera violenta contra sus subordinantes sin importar jerarquía:

**“Me contaron... pero eso yo no vi porque todavía no entraba... aquí uno de más arriba... un ingeniero... aquí en la bodega me contaron los que estaban antes que yo entre... no sé que broncas tuvieron. Se hicieron de palabras y se agarraron a golpes”** (Peón).

Otros peones buscan soluciones pacíficas ante esta situación:

**“... cuando uno no esta a gusto con un cabo se le pide al ingeniero que nos cambie de cuadrilla (..) sólo los nuevos porque no saben se quedan con el cabo que los manda...”** (Peón indígena).

Los derechos laborales de los trabajadores son pisoteados muchas veces sin que los ingenieros o gente al frente de la obra haga algo por solucionar esta situación:

**“ ... había uno que le decían el muerto el cual no les respetaba su hora de comida... lo reportaban con el ingeniero pero no decía nada... eran muy amigos... hasta que lo corrieron...”** (Peón).

El artículo 132 en su fracción VI dice que es obligación del patrón “guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra”. Sin embargo, esto no se cumple en muchas ocasiones en la industria de la construcción y en especial con los trabajadores indígenas:

**“Sí les hablan muy groseramente... con nosotros como armadores no se meten... claro que aquí andaban los albañiles con nosotros... por ir al baño, por ir a tomar un refresco... les gritaba y luego iba con el jefe inmediato de ellos... y ya el otro venía también a echarle frijoles por eso mucha gente se fue yendo”** (Peón herrero).

La tierra con la que se emparejan las jardineras las traen del bordo de Xochiaca en ciudad Neza. Muchas veces esta tierra viene mezclada con lodo podrido. Como tiene piedras grandes los indígenas hacen de lado la tierra con la pala y con las manos sacan las piedras. Sus manos les quedan oliendo a lodo podrido. A la hora de la comida si tienen oportunidad y suerte se lavan las manos y si no, así comen con las manos sucias. Muchos de ellos agarran tierra seca y se la echan en la mano y después con papel se quitan el lodo que se les ha hecho en las manos.

Hay algunas ocasiones en que trabajan horas extras de 6:00 AM a 8:00 PM. Las horas extra se las pagan normales. En la mayoría de los casos obligan a los trabajadores a trabajar horas extra sobre todo a los indígenas. Sin embargo, hay algunos trabajadores indígenas y no indígenas que saben que no los pueden obligar a trabajar horas extra después de su horario de trabajo:

**“Sí... pues si... porque al menos yo el tiempo que tengo de estar aquí me gritaban o me trataban mal ¿saben qué? Gracias pero ahí nos vemos. Ellos (los indígenas) cuando tienen poco tiempo de haber llegado no conocen nada no saben de leyes... ni como defenderse ¿por qué? Porque si les dicen vas a trabajar hasta las 9:00... se quedan ellos no protestan. El que ya sabe las reglas del trabajo... yo como decimos te vas a quedar... un**

*momento señor... después de mis horas de trabajo yo soy el que decido si me quedo o no... no hay ninguna ley que me diga que es obligatorio... así como que se tranquilizan y dicen ¿y este qué?... no es que yo halla estudiado no... es la misma experiencia de los trabajos que yo he aprendido eso” (Peón).*

**SUELDO DIARIO DE UN PEON (EN FUNCION DEL SALARIO MINIMO VIGENTE EN ENERO Y DICIEMBRE DE 1998).**

El salario “es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo” (Artículo 82). No a todos los trabajadores les pagan lo mismo. A muchos de ellos al principio, sobre todo indígenas les pagan \$300.00. A trabajo igual “desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” (Artículo 86). Sin embargo. a algunos trabajadores el contratista les pagan lo que el quieren:

*“... tuve que salir del pueblo porque no hay comida ni trabajo... las cosechas son pocas y luego se pierden... nuestros hijos no comen y se enferman... tenemos que salir a buscar dinero... estuve un tiempo trabajando en la obra (construcción del metro) pero sólo un mes y nada más me pagaron 15 días... el maestro dice que porque no tenía experiencia.. por eso me salí de ahí y ahora trabajo aquí (en la construcción de puentes peatonales)...” (Peón indígena).*

**CUADRO 22**  
SUELDO BASE DE UN PEON

FORMA/ MES	ENERO	DICIEMBRE
SUELDO POR DIA	\$53.30	\$58.30
SALARIO MINIMO	\$30.20	\$34.40
DIFERENCIA ENTRE EL SALARIO MINIMO Y EL SUELDO POR DIA	\$23.10	\$23.90
SUELDO DE UN PEON EN UN AÑO	\$17.280	\$18.900

FUENTE: CUESTIONARIO SOBRE CARACTERISTICAS, TRAYECTORIAS LABORALES Y SITUACION DE LA MANO DE OBRA DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION.

La ley federal del trabajo en su artículo 74 establece que los siguientes días son de descanso obligatorio:

- I. El 1 de enero;
- II. El 5 de febrero;
- III. El 21 de marzo;
- IV. EL 1 de mayo;
- V. El 16 de septiembre;
- VI. El 20 de noviembre;
- VII. El 1 de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- VIII. El 25 de diciembre;
- IX. El que determinen las Leyes Federales y Locales Electorales en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

En la industria de la construcción no se respeta lo establecido en este artículo:

***“... un día no vine a trabajar era un 16 de septiembre... este que paso... me pago mi sueldo pero estaba incompleto le dije: ¿Qué paso con lo demás? Me dijo: ¿Cuántos días trabajaste? Cinco ¿o no? Yo te pago por los días que trabajes no por los días festivos...”*** (Peón, indígena).

Sin embargo, hay trabajadores que están conscientes de sus derechos laborales y reconocen que los más perjudicados en esto son los indígenas:

***“Sí... esta muy visto... esta muy visto sabe ¿Por qué? Porque le digo una gente como yo conozco... yo no me voy a estar arriesgando ¿Sabe qué? Sino le parece yo recibo la baja con todo gusto... y me retiro... yo porque ya recorrí todo el D.F. y ya se más o menos por donde puedo caminar para buscar otro trabajo... le voy a decir... precisamente cuando el contratista me dijo: aquí vas a trabajar el 16 de septiembre como día normal... le dije ese día no se trabaja... en otros lados no pero aquí sí... no hay problema señor écheme mi día de trabajo y ahí nos vemos... a usted no le voy a regalar mi trabajo... todos se van a quedar (le dijo el contratista)... cada quién es libre de hacer lo que quiera. Yo hablo por mí, no por ellos nada más ahí nos vemos...”*** (Peón).

**CUADRO 23**  
DIAS DE DESCANSO EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

<b>DIAS EFECTIVOS LABORALES</b>	<b>DURANTE EL AÑO NO SE TRABAJAN:</b>
	52 DOMINGOS 1 DIA (1 DE ENERO). 1 DIA (1 DE MAYO). 1 DIA (25 DE DICIEMBRE). TOTAL: 55 DIAS
<b>TOTAL</b>	<b>365-55=310 DIAS LABORALES</b>

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS OBREROS.

**SUELDOS UNITARIOS DE DIFERENTES OPERARIOS (SOBRE LA BASE DE LA ESTRUCTURA DEL TRABAJO).**

**CUADRO 24**  
SALARIOS DE LOS TRABAJADORES SEGUN CATEGORIA

PEON	\$320.00	\$350.00
MEDIO OFICIAL	\$350.00	\$380.00
OFICIAL	\$400.00	\$450.00

## LA RELACION ENTRE LA FIRMA CONSTRUCTORA Y LOS CONTRATISTAS CONTRATO LABORAL Y

El contrato de trabajo se caracteriza porque es informal, es decir, verbal y sin ningún compromiso por parte del contratista. Algunos trabajadores están conscientes de lo que implica esta forma de contratación: no hay seguro social, reparto de utilidades, aguinaldo, prestaciones, etc. Sin embargo, como muchos de ellos dicen:

***“... en parte no esta mal pues trabajo el tiempo que yo quiero... 2... 3... meses... o si no me gusta aquí pues busco en otro lado... la raya la cobro completa... no descuentan impuestos ni cuota del seguro... nada...”*** (Peón).

En algunas casos, el sueldo no se paga completamente en efectivo. Es decir, les dan una cantidad en efectivo y les completan el resto con ropa y zapatos usados:

***“...sí ... no les paga (el contratista) todo con dinero (a los trabajadores indígenas)... les da ropa usada de esa que vale 10 pesos la pieza... a nosotros no pero a ellos sí... más cuando son nuevos (...) como ellos no saben pero uno que ya sabe no se deja... ”*** (Peón).

Toda constructora requiere de varios “destajistas”, “contratistas” o “maestros de obra” para los diversos tipos de trabajo: herrería, plomería, carpintería y sobre todo albañilería. “Chencho trabaja para una de las firmas más grandes de México (TRIBASA). Su contingente llega a 30, 40 o 50 trabajadores durante los períodos de mayor actividad. Por ejemplo, durante la construcción de los muros del cajón del metro y el tendido del drenaje. “Chencho” hace sus tratos directamente con un ingeniero de obras, de quien recibe dinero y las instrucciones técnicas. A este último se le llama ingeniero residente (ver organigrama). Este ingeniero junto con “chencho” controlan el trabajo y cuidan el manejo de las cuentas y material.

Cuando la firma constructora requiere a un número mayor de trabajadores, “chencho” manda a el “pollo” a Observatorio, la Tapo, o bien manda a avisar a su pueblo natal y en un plazo breve junta a la gente requerida. En las obras de construcción en la ZMCM es frecuente encontrar a grupos de obreros procedentes del mismo pueblo o alguna región rural en particular. Cuando un maestro destajista llega a ser muy prominente es su “segundo” o los oficiales quienes se encargan de hacer el reclutamiento laboral.

¿Cómo se las arreglaba “chencho” para pagar tales cantidades de dinero? Negociaba sus contratos con la firma (a través del ingeniero residente), pagando salarios que correspondían un poco más al mínimo legal y no al salario de obreros especializados que el estaba cobrando a la firma. Son tres las formas de trabajar de “chencho”:

1. **Por destajo.** Es decir por la cantidad de trabajo realizado durante la semana. Es la forma en la cual se explota más al trabajador.

2. **Por número de trabajadores a su cargo.** Cobra la nómina de 39 trabajadores cuando sólo tiene 22. Se queda con el salario de los ocho supuestos trabajadores.

3. **Por día.** Esta es la forma que menos le conviene pues obtiene pocos ingresos. La escoge cuando tiene pocos trabajadores y hay poco trabajo.

Los trabajadores se dan cuenta de los malos manejos del dinero y del material por parte de “chencho” y del ingeniero residente. Pues, por un lado, “chencho” cobra sueldos de más o trabajo que no hizo o que ya le habían pagado, y por otro, el ingeniero vende el material (especialmente el cemento) en las colonias vecinas a la construcción del metro:

**“... es de esas personas (“chencho”) que casi no te contestan... cuando te contesta es para estarte amolando más cuando se pone a tomar con Delgadillo ahí se sacan sus trapitos al sol uno y otro... mentándose la madre y todo... son despapayes... siento que ellos como jefes deben de dar el ejemplo...”** (Luis)

Toda la operación se efectúa en el marco de un sistema de lealtades personales donde cada individuo debe lealtad al personaje de nivel inmediatamente superior. Los trabajadores se dan cuenta que el trato que reciben no equivale al que legalmente les corresponde:

**“... aquí no tenemos derechos sólo obligaciones... aquí no tenemos seguro y lo deberíamos de tener... letrinas, un vestidor... nos piden el máximo esfuerzo pero ellos no dan nada a cambio...”** (Peón).

Sin embargo, su necesidad por el trabajo es tal que su dependencia del contratista dentro de un sistema informal de relaciones laborales predomina sobre cualquier consideración de sus derechos laborales. Por otra parte, si bien no cumplía con los derechos laborales, nunca deja de responderles en caso de emergencias personales o familiares, y en estos casos los ayudaba sin regatear:

**“... una vez el “oaxaco” mayor era lunes y le andaba pidiendo a “chencho” dinero... le dijo: ¿Qué no te pague? Sí pero ya no tengo dinero... si pero era lunes y ya no tenía dinero... ese chavo todo se lo gastaba tomando con sus primos... y ya “chencho” le presto 80 pesos (...) así hacen**

***muchos luego los miércoles o jueves ya no tienen dinero... siempre les andan prestando dinero de la semana que todavía no rayan..*** (Luis).

“Chencho” en realidad es un intermediario entre la firma constructora y los trabajadores. Cuya labor consiste en movilizar una fuerza de trabajo laboral que puede ser despedida con la misma rapidez con la que es contratada. Los contratos van y vienen y la industria de la construcción es notoria por sus ciclos de auge y de depresión. Durante los períodos de receso económico, las constructoras se deshacen de todo su personal temporal y los intermediarios (los contratistas) se quedan sin trabajo.

“Chencho” no es empleado de TRIBASA sino un “cliente” de un “patrón” determinado que ocupa el cargo de ingeniero residente. Cada uno de ellos lleva consigo a los contratista de obra en obra, ya que estos representan un recurso esencial para los primeros. De estos maestros depende en cierto modo la base de su rendimiento para la compañía. De esta forma las firmas constructoras absorben mano de obra a precios más bajos, abaratando así sus costos de producción.

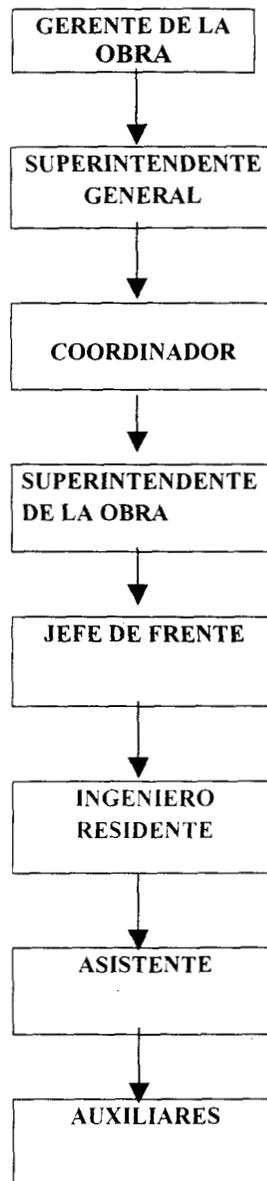
En nuestra investigación encontramos lo que Wrench (1996) llama discriminación positiva:

***“... hay quienes contratan a personal de origen étnico porque son más manejables, más dóciles que los de la ciudad... protestan menos y trabajan más... además que los de aquí son más grilleros...”*** (Ingeniero).

Sin embargo, no sólo los contratistas o ingenieros obtienen un beneficio económico explotando a los indígenas. Hay casos en los que los oficiales se llevan una “comisión” por recomendar a algún trabajador:

***“... uno de los cabos que antes estaba aquí tenía ocho chavos (indígenas) a su cargo... a ellos les pedía 50 pesos semanales de sus raya... por dejarlos trabajar aquí...”*** (Peón).

## ORGANIGRAMA



## SEGURIDAD E HIGIENE

En la industria de la construcción existen una serie de creencias compartidas por muchos de los trabajadores. Algunos ejemplos de estas creencias son: que cuando alguien se muere en una obra los ingenieros y/o el contratista para no tener problemas legales que afecten el curso de la misma entierran al trabajador en los muros o cimientos, que hay lugares en los que se debe morir alguien para que se termine la obra o para que no existan tantos problemas. Veamos algunos ejemplos de estas creencias:

***“Sí he oído eso... más yo nunca he visto... allá yo en ICA yo lo oí... que lo dijo (un ingeniero) se muera cualquiera échalo pa´fuera... luego dicen que los echan en los cimientos... en una ocasión que estaba yo en el metro ya tiene tiempo de eso... unos 10 años se murieron varios... no sacaron ninguno... no dejaron entrar a nadie... nadie se dio cuenta... bueno en todas estas obras nunca falta alguno que le interese poco la gente. Lo que el quiere es tener dinero... lo demás a él no le importa... “ (Peón).***

***“... hay algunos lugares encantados en donde se debe matar a un cristiano para que la obra avance o salga bien... hay obras donde hay muchos accidentes... sólo hasta que hay un muertito las cosas se componen” (Peón).***

***“... mire esto que le voy a contar no se si sea mi imaginación o si sea una coincidencia... o si es verdad... hace ya tiempo como unos seis o siete años yo trabaje en Guerrero... estábamos pavimentando otra vez la carretera... teníamos muchos problemas... al principio todo estaba bien... después surgieron muchos problemas... peleas entre nosotros mismos, las máquinas se descompusieron, el material no llegaba a tiempo... las máquinas algunas veces no trabajaban... en una ocasión uno de los operadores echo la máquina de reversa no se fijo que atrás estaba uno de los compañeros y lo atropello... como a la media hora se murió el chavo... ya a partir de entonces todo empezó a salir bien... es como si el diablo quiere***

**que le paguemos con el alma de uno de nosotros para que nos dejara trabajar...” (Peón).**

Sin embargo, también encontramos opiniones opuestas:

**“... yo creo que son creencias más que nada... que no pasan de ser creencias... toda esta gente en su mayoría proviene de pueblos... son historias que inventan... no niego que pueden existir cosas anormales pero esta gente creo yo que exagera poniéndole de su propia cosecha (...) yo llevo diez años esto y te juro que nunca nunca he visto una situación de estas (...) me han platicado sobre estas situaciones pero yo sinceramente no creo en estas creencias de pueblo... yo como Santo Tomás hasta no ver no creer...” (Ingeniero).**

Cuando un obrero sufre un accidente grave lo más común es que lo despidan:

**“Mire aquí en toda la construcción eso siempre ha sucedido que si tienen un accidente y lo incapacitan por decir un mes... a la siguiente semana va pa´fuera... no le aguantan más... porque no les interesa a ellos tener gente incapacitada. Lo que les interesa a ellos es tener gente que trabaje duro... pero de que se preocupen no... se preocupa más el jefe inmediato (el oficial) que ellos” (Peón).**

Algunos trabajadores que tienen muchos años de experiencia trabajando en la industria de la construcción, están conscientes de los servicios que el contratista tiene la obligación de proporcionarles:

**“... aquí no hay servicio médico y lo debería de haber... porque yo en otros lugares donde he trabajado si hay por decir... no una casa de esas (se refiere a una de las casas que están cerca de nosotros) pero el tramo de aquí eran oficinas y el tramo de aquí había un doctor” (Peón).**

Los contratistas carecen de lo indispensable (botiquín) en caso de accidente de alguno de sus trabajadores. En diversos casos no le dan importancia los accidentes:

**“Allá en ICA uno se cayó de una estructura pero no se murió... quedo insertado en una varilla de estas (de las gruesas que son utilizadas en las**

*bases que sostienen los puentes)... en la pierna lo atravesó (...) los propios compañeros lo llevaron al seguro... y entró de incapacidad y a la primera semana va pa' fuera... lo de la construcción así es” (Peón).*

La diferencia de sueldo entre un peón albañil y un peón herrero es mínima:

*“... aquí tenemos 30 pesos más que los ayudantes de albañil ¿Por qué? Por que nosotros estamos peligrando allá arriba ¿Usted cree que mi vida valga 30 pesos? Pues no” (Peón herrero).*

Las causas de accidentes más comunes son por inseguridad, por cansancio y por la dureza del trabajo [ver cuadro 25].

**CUADRO 25**  
CAUSAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO

DUREZA DEL TRABAJO	8	20
RAPIDEZ DEL TRABAJO	6	15
CANSANCIO	9	22.5
ESTADO DEFECTUOSO DEL MATERIAL	3	7.5
INSEGURIDAD	12	30
DESCUIDO	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

FUENTE: LA MISMA QUE EL CUADRO 22.

# CONCLUSIONES

La ciudad de México y su Zona Metropolitana han sido históricamente un centro de atracción de gente de diversa procedencia geográfica. La migración se ha producido en olas periódicas paralelas a la construcción de obras de infraestructura urbana o de expansión económica general. Este es el caso de los años sesenta y setenta en los que la llegada de migrantes fue explosiva desde el punto de vista demográfico. Actualmente la migración ha disminuido y son más las personas que se van de la ciudad que los que llegan (INEGI, 1995).

La situación real de discriminación se produce en forma inevitable en el momento de migrar. Generalmente los migrantes indígenas (y no indígenas) provienen de regiones subdesarrolladas donde carecen de una formación en tareas industriales o de servicios para ocupar puestos altamente calificados, en el momento de su llegada a la ciudad. Desconocen, en muchas ocasiones, la forma de vida en la ciudad, lo cual les dificulta adicionalmente obtener información sobre el mercado de trabajo y les impide tener expectativas de movimiento ocupacional a corto plazo. Las dificultades de los migrantes indígenas para ingresar al mercado de trabajo de la ciudad se agravan en el caso de los indígenas que no hablan bien el español. En este caso, los esfuerzos de los migrantes indígenas por adaptarse e integrarse socioculturalmente tropiezan con los prejuicios y discriminación de sus compañeros de trabajo. Conocer la lengua y el modo de vida en la ciudad no hará más que aumentar sus posibilidades individuales de hacer más fácil y placentera su estancia en la ciudad.

En la actualidad los migrantes son un ejército de mano de obra explotada, es decir sustituible, móvil, mal recompensada monetariamente y socialmente marginada. Se emplean generalmente en los estratos más bajos de la estructura ocupacional y se encuentran en situación de inferioridad no sólo por el tipo de ocupación, en sectores tales como la construcción, textil, servicio doméstico, servicios de limpieza, peor remunerado y menos calificado, sino también por tener un nivel de status socioeconómico inferior.

En la sociedad moderna se desarrollan dos tipos de trabajo distintos por las diferentes condiciones laborales bajo las que ejercen su actividad productiva. Así, un mercado de trabajo está abierto a las personas que tienen contactos, información y conocimientos adquiridos previamente, por tradición familiar o contexto social. A través de los contactos, consiguen un empleo generalmente fijo, un buen salario, participación en las organizaciones sindicales y en los beneficios de un Estado del bienestar. El otro mercado de trabajo presenta condiciones laborales opuestas. El empleo es generalmente a corto plazo y temporal, ofrece poca participación sindical y menos beneficios. Trabajar se considera simplemente como una actividad para ganarse la vida. De este modo pueden clasificarse los trabajadores en dos sectores del mercado de trabajo: el de los privilegiados y el de los subprivilegiados, detectables a través de indicadores como el número de años de subempleo, el número de horas trabajadas y el salario recibido, la frecuencia del cambio de empleo, la satisfacción en el trabajo y otros. Los migrantes indígenas, en su mayoría, se insertan en el mercado de trabajo informal. En este mercado de trabajo sus derechos como ciudadanos y trabajadores son pisoteados. Sin embargo, la posibilidad de ocupar empleos estables no libra a los indígenas de los prejuicios que afectan negativamente su existencia cotidiana.

El racismo es un problema fundamental en México que impone barreras a la comunicación, impidiendo así la construcción de una sociedad democrática basada en el respeto y en la justicia. Se percibe muy poco interés por el tema del racismo en las Ciencias Sociales mexicanas, otros son los tópicos del momento. Sin embargo, el tema ha venido desarrollándose en pocos libros y artículos.

Desde el momento mismo de la conquista el racismo ha jugado un papel muy importante en México. Un país en el que las distancias sociales y la incapacidad de las elites para ver y aceptar a las mayorías han impedido la formación de un proyecto nacional. Sin embargo, normalmente se sostiene que no existe racismo en México, que todos somos iguales y que el factor racial no influye en nuestra vida cotidiana. ¿Cómo es que un fenómeno de tanta relevancia puede ser negado por un discurso de tan amplia difusión? Para mucha gente sólo hubo racismo en la época de la conquista.

Es una triste realidad creer que porque no se habla más del racismo el problema se ha solucionado. Negar el problema o evitarlo a través del silencio, es una falsa alternativa que cierra el camino a las verdaderas soluciones. Es imposible solucionar un problema si no se reconoce previamente que éste existe. Es necesario hacer conscientes aquellos contenidos que se nos ocultan y ocultamos, pero que juegan un papel primordial en nuestras relaciones con los otros y con nosotros mismos. Sólo trayéndolos a la conciencia, reconociéndolos, podremos combatirlos.

Desde el poder se niega repetidamente que en México exista racismo, aunque muchas veces se admite la existencia de un prejuicio de clase. Hay quienes consideran que no existe racismo en México, debido a que no está consolidado legalmente, es decir, no es una política de Estado. Pero el hecho de que no sea una política del Estado, no quiere decir que no exista racismo.

Me he referido al racismo como una ideología y como tal tiene que ser combatido. Un primer paso necesario es desmontar los mecanismos a través de los cuales este actúa y se reproduce. Se debe, asimismo, destruir los metadisursos legitimadores que lo sostienen: los argumentos científicos y religiosos, filosóficos o políticos que se invocan para darle la apariencia de un "discurso verdadero". No basta demostrar el carácter ideológico del racismo para que este se extinga. El racismo es una ideología exitosa, pues termina siendo interiorizada por las propias víctimas. Es decir, los indígenas tienden a comportarse de acuerdo a los estereotipos de que son objeto, corroborando, reafirmando y consolidando el pensamiento estereotipado. No podemos desligar el tema del racismo del de la lucha de clases. Son las clases dominantes las que manejan los medios de comunicación, que sirven como transmisores y reproductores de su ideología. Con esto no quiero decir que los estereotipos de la clase dominante sean los únicos presentes en la sociedad. Los sectores populares han construido imágenes estereotipadas desde su propia perspectiva, y las clases altas, también son objeto de prejuicio. Es más fácil hablar sobre diferencias de clase que sobre las de raza. El problema de las diferencias de clase es traído a colación por ser más simple, y más permitido hablar de él que lo racial.

Es evidente que las imágenes presentadas como deseables por los medios masivos de comunicación no corresponden a la apariencia de la mayoría de los mexicanos. Las imágenes que se proponen, vía medios de comunicación, como socialmente deseables, no corresponden con la figura que la mayoría de mexicanos observa al mirarse al espejo. Ante ello, el camino de muchas personas es actuar, no quedarse allí intentan “ascender”. Sería interesante estudiar a aquellos que se tiñen su cabello, intentan cambiarse el color de la piel, el nombre o incluso –si la capacidad económica lo permite- el color de los ojos. Existen sentimientos contradictorios en los individuos. Por un lado, los rasgos raciales blancos se presentan como deseables y estéticamente superiores. Por otro, tales rasgos están asociados al abuso y la explotación.

En México tenemos dos discursos contrapuestos. Por un lado el individuo recibe a través de su socialización en el hogar, por los medios masivos de comunicación –especialmente la televisión, pero también materiales educativos, etc.- y por otros medios importantes de ideología –chistes, refranes, etc.-, un discurso racista. Por otro lado, se encuentra el discurso “oficial” que proclama la igualdad de las personas y que tiene un afán “democratizador”. Este choque del discurso racista adquirido desde la cuna, con el “democrático”, aprendido y consciente, va a ser la causa de que el racismo se exprese de formas tan diversas como encubiertas. Por ello nos deben interesar, también, las manifestaciones individuales de este hecho social, las tensiones que se generan en el individuo que recibe influencias contrarias. Ver cómo se vive individualmente el conflicto racial en una sociedad que oficialmente niega su existencia. Negar la existencia del racismo puede deberse a que termina siendo más fácil cerrar los ojos ante los problemas. De esta manera que uno niega –muchas veces ante sí mismos- que discrimina o es discriminado. El racismo es vivido como un conflicto interno, por lo que tratar el tema termina siendo movilizador. Ante ello, sera siempre preferible una actitud de defensa: callar, cambiar de tema, proclamar inmediatamente en contra, o abordarlo de una manera menos cargada y agresiva, en el chiste, por ejemplo. Otra manera es admitir que el racismo existe... pero en otras partes del mundo. Sea en debates académicos, como en conversaciones particulares,

cuidando se trata el tema del racismo en México, siempre se termina hablando de los Estados Unidos, Sudáfrica o de la Europa actual, siempre de los conflictos entre negros y blancos. Este es un verdadero desplazamiento: una característica propia se proyecta hacia fuera porque así resulta menos amenazadora. Con ello se puede hablar del racismo, pero ya sin la carga emocional inevitable al tratar nuestro racismo. Es significativo que el desplazamiento sea un mecanismo de defensa característico de las fobias. Desplazar el tema hacia el extranjero no es la única manera de evitar tocarlo. Otra forma es simplemente callar, o hacer notar que no se debe tratar el tema, muchas veces aludiendo a principios morales. Se dice rechazar el racismo como mal social; pero en realidad se rechaza también la discusión del tema. Difícilmente alguien admitirá que es racista. Sabemos que no es bueno ni aceptable ser racista. Algunas veces no es que nos engañemos, sino que los mecanismos de reproducción del racismo –educación en el hogar, televisión, etc.- actúan de manera que los contenidos racistas no siempre lleguen a nuestra conciencia. Existe un conjunto de prejuicios y de tratos discriminatorios que, a mi juicio, no son siempre conscientes. El choque de discursos al que he aludido anteriormente –entre el racismo absorbido sutilmente y el discurso democrático aprendido- produce un racismo encubierto y deforme, inclusive para quien discrimina. Por todo lo anterior, el racismo en México es oculto, emotivo e inconsciente en muchos casos.

Para los que niegan o dudan la existencia del racismo en México, he aquí algunos ejemplos:

Revisando la sección de empleos en los diversos diarios es común encontrar entre los requisitos: “buena presentación”. Notaremos que para casi todo empleo diferente a los de obrero se necesita “buena presencia”. Indudablemente, esta es una categoría racista.

Otro caso es el del servicio doméstico. Debido a la unión de factores raciales, culturales, económicos, culturales y de género, muchas personas que emplean a las trabajadoras domésticas no las consideran como sus semejantes. Suprimiéndoles elementales derechos humanos y laborales –jornada de 8 horas, seguridad social, derecho de habitar fuera del centro de trabajo, sin el cual no

pueden vivir lejos del control de sus patrones, etc.- y abusándose de ellas –en muchos casos llegando a la tortura y la violación-, las empleadas domésticas no son vistas como portadores de derechos.

Existen otros casos de empleos para los que el factor racial es considerado importante. Al ser los “rasgos” blancos serán preferidas para empleos para los que la imagen es considerada importante; tal es el caso del cine, teatro y televisión. Los actores y actrices de otros “grupos raciales” ven reducidas sus posibilidades de empleo, mientras que los realizadores se excusan argumentando que “necesitan” actores que el público considera “atractivos” o que “se ajusten a los personajes.”

Otro caso es el de la telenovela “María Isabel”, una de las de mayor éxito en los últimos años en el sector popular. La historia es sobre el romance entre una empleada doméstica (indígena huichol) y su patrón (viudo). Obviamente, tal romance genera conflictos –sin los cuales no hubiera podido haber trama- pero, a pesar de ellos, los enamorados finalmente consiguen casarse y ser felices. La pareja vence todas las distancias sociales –la diferencia de procedencia, pues ella es provinciana, la socioeconómica, la educacional, la “racial” y la ocupacional-, llegando a ser aceptada por todos. Sin embargo, el racismo no llega a vencerse en esta ficción: la empleada (Adela Noriega) es blanca, definitivamente distinta a toda empleada doméstica indígena (y aún a las no indígenas), demasiado parecida a sus patrones. Los únicos personajes que si parecen indígenas son los del “tata” de María Isabel (interpretado por Juan Carlos Ruiz) y el de la esposa de este (personaje interpretado por Mónica Miguel).

En México una persona puede pasar fácilmente de discriminador a discriminado o viceversa, de acuerdo a las circunstancias en un determinado momento. Es cierto que las posiciones cambian de acuerdo al entorno, que una misma persona puede ser considerada como de una u otra raza, dependiendo de quien haga la clasificación, pero esto no niega la discriminación, sino que confirma su existencia. Es erróneo creer que son las circunstancias las que generan el racismo: el racismo esta presente, la ocasión simplemente produce su expresión, no lo crea.

Lo determinante en la consideración de los grupos étnicos es analizar el grado de relación de poder entre ellos. Cuando esta relación, como en el caso de los indígenas, es de dominación y dependencia, tenemos que la explotación por clase ahonda la marginación por etnia, resultando que los problemas de trabajo, vivienda, educación, salubridad, que sufren la mayoría de los mexicanos, se acrecientan en las comunidades indígenas.

No son tanto las diferencias biológicas o culturales las que dificultan las relaciones entre indígenas y no indígenas, sino el racismo imperante en la sociedad mayoritaria, que a su vez ocasiona la hostilidad y el odio de los no indígenas hacia los indígenas, haciendo difícil la convivencia interétnica, la cual sólo se conseguirá por el respeto entre unos y otros.

Es necesario construir una sociedad para todos, donde la justicia, la libertad y la igualdad permitan una vida verdaderamente humana y donde el hombre pueda ser compañero del hombre. A pesar de los hechos confiamos en que las utopías de hoy son las realidades del mañana. Una realidad... empieza con un sueño.



Abbagnano, Nicola., **Diccionario de filosofía**, Fondo de Cultura Económica, México, 1996.

Adorno, T.W., **Personalidad autoritaria**, Proyección, Buenos Aires, 1965.

Aguirre, Baztán Angel., **Diccionario temático de antropología**, Editorial Boixareu Universitaria, Barcelona, 1988.

Allport, Gordon W., **La naturaleza del prejuicio**, Eudeba, Buenos Aires, 1971.

Arguedas, J.M., **Formación de una cultura indoamericana**, Siglo XII, México, 1975.

Arizpe, Lourdes., **Indígenas en la ciudad: El caso de las Marías**, Sep Setentas, México, 1979.

- **Campesinado y migración**, Foro 2000 SEP Cultura, México, 1985.

Baker, J., **Race**, Nueva York y Londres: Oxford University Press, 1974.

Baltibar, E. y Wallerstein, I., **Raza, nación y clase**, IEPALA, Madrid, 1991.

Banton, M., "The nature and causes of racism and racial discrimination", en: **International Sociology**, Vol. 7 No. 1, pp. 69-84, Londres, 1992.

Barnes, J.A., "Class Committes in a Norwegian Island Parish", pp.39-59, en: **Human Relations**, 1954.

Bastide, Roger., **El prójimo y el extraño. El encuentro de las civilizaciones**, Amorrortu editores, Buenos Aires, 1975.

Benedict, R., **Race and racism**, Nueva york: Routledge and Kegan, 1983.

Bestard, J. Y Contreras, J., **Bárbaros, paganos, salvajes y primitivos. Una introducción a la Antropología**, Barcanova, Barcelona, 1987.

Boileau, A.M., "Estereotipo", en **Diccionario de sociología**, dirigido por Franco Demarchi y Aldo Ellena, pp. 639-648, Ediciones Paulinas, Madrid, 1986.

- "Etnocentrismo", en **Diccionario de sociología**, dirigido por Franco Demarchi y Aldo Ellena, pp. 648-700, Ediciones Paulinas, Madrid, 1986.

- "Prejuicio", en: **Diccionario de sociología**, dirigido por Franco Demarchi y Aldo Ellena, pp. 1353-1369, Ediciones Paulinas, Madrid, 1986.

Bourdieu, Pierre., **El oficio del sociólogo**, Siglo XXI editores, México, 1983.

Bonfil Batalla, Guillermo., **México profundo. Una civilización negada**, CIESAS/SEP, México, 1987.

Bruno, Frank., **Diccionario de términos psicológicos fundamentales**, Paidós, Barcelona, 1988.

Bueno, Carmen., "Migración indígena a la construcción de vivienda en la ciudad de México", en **Nueva Antropología**, Núm. 46, México, 1994.

- **Flor de andamio**, CIESAS, México, 1994.

Buether-Janush, J., "Discussion", en: Light, R. (ed.), **Science and the concept of race**. Nueva York y Londres: Columbia University Press, 1968.

Burga, M. Y Flores Galindo, A., **Apogeo y crisis de la república aristocrática**, Editorial Rikchay, Lima, 1987.

Caruso, I., **Psicoanálisis dialéctico.**, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1964.

Ceballos, Osorio Jaime., **Los recursos humanos en la rama de la construcción: la educación, los profesionistas, el mercado de trabajo y la industria de la construcción**, UNAM, México, 1969.

Comas, Juan., **Razas y racismo**, Sepsetentas, México, 1972.

Congar, Y., **El racismo y la iglesia**, Editorial Estela, Barcelona, 1963.

Connolly, Priscilla., "Productividad y elecciones laborales en la industria de la construcción", en: **Vivienda**, Vol. XIII, núm.1, enero/junio, pp.82-94, México, 1988.

Chayanov, Alexander., **La organización de la unidad doméstica campesina**, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, 1985.

Delvalle, Susana., "La etnicidad y sus representaciones: ¿juego de espejos?", en: **Estudios Sociológicos**, Vol. X, núm.28, pp. 31-52, El colegio de México, 1992.

Dobzhansky, J., "Discussion" en Light, R. (ed.), **Science and the concept of race**. Nueva York y Londres: Columbia University Press, 1968.

Dorsch, Friedrich., **Diccionario de psicología**, Editorial Herder, Barcelona, 1994.

Dubet, Francois., "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto", en: **Estudios Sociológicos**, Vol. VII, núm. 21, El Colegio de México, 1985.

Dumont, L., **Ensayos sobre el individualismo**, Alianza Editorial, Madrid, 1983.

Dunn, L y Dobzhansky, T., **Herencia, raza y sociedad**, Fondo de Cultura Económica, México, 1964.

Eco, Humberto., **Cómo se hace una tesis. Técnicas y procedimientos de investigación, estudio y escritura**, Gedisa, México, 1983.

English, H.B y A.CH. English., **Diccionario de psicología y psicoanálisis**, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1977.

Flores, Marco Gustavo., **Vida y tradición oral de los maestros albañiles**, Instituto Hidalguense de la Cultura, Pachuca, México, 1991.

Freud, Sigmund., **Obras completas**, Editorial Biblioteca Nueva, Madrid, 1988.

Fromm, Erick., **El arte de amar**, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1988.

- **Anatomía de la destructividad humana**, Siglo XXI editores, Madrid, 1989.

- **Lo inconsciente social**, Editorial Paidós, Barcelona. 1992.

Fuenzalida, F., "Poder, etnia y estratificación social en el Perú rural", en: **Perú: hoy**, Siglo XXI editores, México, 1975.

Gabayet, Luisa, et al., **Los trabajadores eventuales de la construcción en Jalisco. Tres estudios de caso**, Oficina Internacional del Trabajo, Guadalajara, México, 1989.

Gallino, Luciano., **Diccionario de sociología**, Siglo XXI editores, México, 1988.

García, Peralta Beatriz., "La crisis y la industria de la construcción", en: **Vivienda**, Vol.X, núm.2, jul./dic., pp.206-215, México, 1985.

Galeano, E., **Las venas abiertas de América Latina**, Siglo XXI editores, Madrid, 1985.

Germidis, Dimitri., **El trabajo y las relaciones laborales en la industria de la construcción**, El Colegio de México, México, 1974.

Gofman, Erwin., **El estigma**, Amorrortou editores, Barcelona, 1986.

Goodenough, Ward H., "Cultura, lenguaje y sociedad", en J.S. Kahn, compdor., **El concepto de cultura**, Anagrama, Barcelona, 1975.

Hagendoorn, Louk., "Ethnic categorization and outgroup exclusion: cultural values and social stereotypes in the construction of ethnic hierarchies", **Ethnic and Racial Studies**, Vol. XVI, núm. 1, Londres, 1993.

Hall, Stuart y David Held., "Citizens and Citizenship", en **New Times: The changing face of Politics in the 1990 s**, Londres, 1990.

Hanke, L., **El prejuicio racial en el nuevo mundo**, Editorial Universitaria, Santiago, 1988.

Harding, J., "Estereotipo", **Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales**, D.L. Sills, dir., pp.491-493, Aguilar, Madrid, 1974.

Harris, Marvin., **Introducción a la antropología general**, Alianza Editorial, Madrid, 1981.

Heller, Agnes., **Historia y vida cotidiana**, Grijalbo, México, 1985.

Hirsh, J., "Behavior-genetic analysis and the study of man", en : Light, R. (ed.), **Science and the concept of race**. Nueva York y Londres: Columbia University Press, 1968.

Hunter, David., **Enciclopedia de antropología**, Editorial Bellaterra, Madrid, 1981.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA, GEOGRAFIA E INFORMATICA

**VI Censo general de población y vivienda, 1940.**

**VII Censo general de población y vivienda, 1950.**

**VIII Censo general de población y vivienda, 1960.**

**XIX Censo general de población y vivienda, 1970. INEGI, 1972.**

**X Censo general de población y vivienda, 1980. INEGI, 1985.**

**XI Censo general de población y vivienda, 1990. INEGI, 1992.**

**Situación sociodemográfica de la ZMCM. Estudio por areas, 1995.**

INSTITUTO NACIONAL INDIGENISTA

**Indicadores socioeconómicos de los pueblos indígenas, 1993.**

**Migración indígena a nivel nacional en 1980-1990. INI, 1995.**

Kaufmann, Harry., **Psicología social**, Interamericana, México, 1977.

Kemper, Robert., **Campesinos en la ciudad. Gente de Tzintzuntzan**, Sep Setentas, México, 1976.

Klineberg, Otto., **Psicología social**, Fondo de Cultura Económica, México, 1965.

..- "Prejuicio", en **Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales**, D.L. Sills, dir., pp. 422-429, Aguilar, Madrid, 1974.

Leiris, M., "Le préjugé de race", en: **Le courrier de L'UNESCO**, París, 1983.

Levi-Strauss, Claude., **Antropología estructural. Mito, sociedad, humanidades**, Siglo XXI editores, México, 1983.

Lomnitz, Larissa **Redes sociales, cultura y poder: ensayos de antropología latinoamericana.**, , FLACSO, México, 1994.

Mariateguie, Julio Cesar., "El problema de las razas en la América Latina", en: **Ideología y política**, Amauta, Lima, 1977.

Margolis, A., "Vigencia de los conflictos étnicos en el mundo contemporaneo", en: **Estudios sociológicos**, Vol. X, núm. 28, México, 1992.

Marquer, Pedro., **Las razas humanas**, AlianzaEditorial, Madrid, 1984.

Mauro, Amalia y Mauro Unda., "Las migraciones temporales de los obreros de la construcción en Quito", en: ... **Se fue a volver. Seminario sobre migraciones temporales en América Latina**, PISPAL/CIUDAD/CENEP/ COLMEX, México, 1986.

Marzal, Manuel., **Historia de la antropología indigenista: México y Perú**, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1986.

Mayr, P., "Discussion", en: Light, R.(ed.), **Science and the concept of race**. Nueva York y Londres: Columbia University Press, 1968.

Memmi, A., "Hétérophobie et racismes" en: **Le courrier de L'UNESCO**. París, 1983.

Miles, Robert., **Racism after race relations**, New York and London: Columbia University Press, 1993.

Molinari Soriano, Sara., "La migración indígena en México", en: **Aspectos Sociales de la Migración en México**, compilado por Margarita nolasco, SEP/INAH, México, 1979.

Mora, Teresa., **Nduandiki y la Sociedad de Allende en México: un caso de migración rural-urbana**, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, 1996.

Nolasco, Margarita., **Aspectos sociales de la Migración en México**, SEP/INAH, México, 1979.

Pacheco, Gómez Edith., **Heterogeneidad laboral en la ciudad de México**, El Colegio de México, México, 1974.

Plazola, Alfredo., **Normas y costos de producción**, Limusa, México, 1976.

Portocarrero, Gonzalo., "Discriminación social y racismo en el Perú de hoy", en: **500 años después... ¿el fin de la historia?**, Escuela para el Desarrollo, Lima, 1992.

Pratt, Fairchild Henry., **Diccionario de sociología**, Fondo de Cultura Económica, México, 1984.

Roberts, Bryan Rees., **Ciudades de campesinos: la economía política de la urbanización en el tercer mundo**, Siglo XXI editores, México, 1980.

Romer, Martha., **Comunidad, migración y desarrollo. El caso de los mixes de Totontepec**, Instituto Nacional Indigenista, México, 1982.

Sandoval, Salvador., "Los mecanismos de discriminación racial en el mercado de trabajo: el caso del Brasil urbano", en: **Estudios Sociológicos**, Vol. IX, núm. 25, pp. 35-60, México, 1991.

San Román, Teresa., compdora., **Entre la marginación y el racismo: reflexiones sobre los gitanos**, Alianza Universidad, Madrid, 1986.

Solé Carlota y Encarna Herrera., **Trabajadores extranjeros en Cataluña**, Centro de investigaciones sociológicas, Madrid, 1991.

Stavenhagen, Rodolfo., "La cuestión étnica: algunos problemas teórico-metodológicos", en: **Estudios Sociológicos**, Vol.X, núm.28, México, 1992.

Stone, J., **Racial conflict in contemporary society**, mecanografiado.

Taylor y Bogdan., **Introducción a los métodos cualitativos de investigación**, Paidós, México, 1992.

Therborn, Goran., **La ideología del poder y el poder de la ideología**, Siglo XXI editores, México, 1989.

Todorov, T., **La conquista de América. El problema del otro**. Siglo XXI Editores, México, 1987.

Torre, Lidia., **Santa Cruz del Tejocote: hacia la consolidación de los espacios de semiproducción**, Tesis de licenciatura en Antropología Social, Universidad Iberoamericana, México, 1990.

Touraine, Alain., **La organización profesional de la empresa**, Fondo de Cultura Económica, México, 1961.

UNESCO., **Declaración sobre la raza y los prejuicios raciales**, París, 1978.

Urquidí, Víctor et al., "La construcción de la vivienda y el empleo en México", en: **Demografía y Economía**, Vol. VII, núm.1, pp.1-23, México, 1973.

Van den Berghe, Pierre., **Problemas raciales**, Fondo de Cultura Económica, México, 1971.

- "Race and ethnicity: a sociobiological perspective", en: **Ethnic and racial studies**, Vol.1, núm. 3, Londres, 1978.

Wagley, Charles., **The Latin American Tradition. Essays on the unity and the diversity of latin american culture**, New York and London: Columbia University Press, 1968.

Weber, Max., **Economía y sociedad**, Fondo de Cultura Económica, México, 1987.

Wieviorka, Michel., **El espacio del racismo**, Editorial Paidós, Barcelona, 1992.

- "Racismo y modernidad", en **Estudios Sociológicos**, Vol. XII, núm. 34, El Colegio de México, 1994.

Winthrop, Robert., **Dictionary of concepts in cultural anthropology**, New York: Greenwood Press.

Wolman, Benjamín., **Diccionario de ciencias de la conducta**, Editorial Trillas, México, 1987.

Wrench, John., **Prevención del racismo en el lugar de trabajo**, Ediciones Dublín, 1996.

Yinger, Milton J., "Discriminación", en **Enciclopedia Internacional de Ciencias Sociales**, D.L. Sills, dir., pp. 430-432, Aguilar, Madrid, 1974.

# **ANEXO 1:**

# **ESTADÍSTICAS**

**CUADRO 7**  
**DISTRIBUCION DE LA POBLACION INDIGENA**  
**SEGUN ENTIDAD FEDERATIVA**

<b>ESTADO</b>	<b>%</b>
OAXACA	18.29
VERACRUZ	13.47
CHIAPAS	12.98
PUEBLA	9.42
YUCATAN	8.22
HIDALGO	5.73
MÉXICO	5.56
GUERRERO	5.17
SAN LUIS POTOSI	3.17
MICHOACAN	2.92
SONORA	2.51
QUINTANA ROO	2.08
CAMPECHE	1.56
D.F	1.54
CHIHUAHUA	1.22
TABASCO	1.13
MORELOS	1.08
SINALOA	0.98
QUERETARO	0.64
NAYARIT	0.44
B. CALIFORNIA N.	0.38
JALISCO	0.35
TLAXCALA	0.32
DURANGO	0.30
GUANAJUATO	0.18
TAMAULIPAS	0.12
NUEVO LEON	0.07
COAHUILA	0.05
B. CALIFORNIA S.	0.04
COLIMA	0.02
ZACATECAS	0.01
AGUASCALIENTES	0.01

FUENTE: INDICADORES SOCIOECONOMICOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS. INI 1993.

**CUADRO 8**  
**DISTRIBUCION DE LA POBLACION POR ENTIDAD FEDERATIVA**  
**SEGÚN POBLACION INDIGENA Y NO INDIGENA**

<b>ESTADO</b>	<b>% POBLACION INDIGENA</b>	<b>% POBLACION NO INDIG.</b>
OAXACA	52.72	47.28
YUCATAN	52.48	47.52
QUINTANA ROO	36.71	63.29
CHIAPAS	35.19	64.81
HIDALGO	26.39	73.61
CAMPECHE	25.40	74.60
PUEBLA	19.87	80.13
VERACRUZ	18.82	81.18
GUERRERO	17.17	82.83
SAN LUIS POTOSI	13.78	86.22
SONORA	11.97	88.03
MICHOACAN	7.17	92.83
MORELOS	7.84	92.16
TABASCO	6.58	93.42
QUERETARO	5.29	94.71
MÉXICO	4.93	95.07
NAYARIT	4.44	95.56
CHIHUAHUA	4.35	95.65
SINALOA	3.88	92.12
TLAXCALA	3.73	96.27
B. CALIFORNIA N.	1.97	98.03
DURANGO	1.91	98.09
D.F	1.63	98.37
NUEVO LEON	1.19	98.81
B. CALIFORNIA S.	1.06	98.94
JALISCO	0.58	99.42
TAMAULIPAS	0.47	99.53
COLIMA	0.43	99.57
GUANAJUATO	0.39	99.61
COAHUILA	0.23	99.77
AGUASCALIENTES	0.10	99.90
ZACATECAS	0,08	99.92

FUENTE: INDICADORES SOCIOECONOMICOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS.

**CUADRO 10**  
**POBLACION TOTAL Y POBLACION INDIGENA EN LA ZMCM**  
**POR UNIDAD ADMINISTRATIVA EN 1940**

UNIDAD ADMINISTRATIVA	POBLACION TOTAL	POBLACION INDIGENA	% DE POBLACION INDIGENA
<b>TOTAL D.F</b>	<b>1 757 530</b>	<b>18 598</b>	<b>1.05</b>
CUARTEL 1	205 374	548	0.26
CUAETEL 2	133 390	666	0.49
CUARTEL 3	153 277	635	0.41
CUARTEL 4	102 598	416	0.40
CUARTEL 5	96 096	294	0.30
CUARTEL 6	108 658	405	0.37
CUARTEL 7	145 757	641	0.43
CUARTEL 8	114 347	593	0.51
CUARTEL 9	146 211	790	0.54
CUARTEL 10	63 884	313	0.48
CUARTEL 11	108 825	540	0.49
CUARTEL 12	70 013	260	0.37
AZCAPOTZALCO	63 000	101	0.16
COYOACAN	35 248	140	0.39
CUAJIMALPA	6 025	114	1.89
G. A MADERO	41 567	73	0.17
IZTACALCO	11 212	40	0.35
IZTAPALAPA	25 393	215	0.84
M. CONTRERAS	13 159	83	0.63
MILPA ALTA	14 786	8 487	57.3
A. OBREGON	32 313	120	0.37
TLAHUAC	13 843	794	5.73
TLALPAN	19 249	810	4.20
XOCHIMLICO	33 313	1 520	4.56

FUENTE: VI CENSO GENERAL DE POBLACION Y VIVIENDA 1940.

**CUADRO 11**  
POBLACION TOTAL Y POBLACION DE HABLA INDIGENA EN LA ZMCM  
POR UNIDAD ADMINISTRATIVA EN 1950

UNIDAD ADMINISTRATIVA	POBLACION TOTAL	POBLACION INDIGENA	% DE POBLACION INDIGENA
<b>ZMCM</b>	<b>3 079 442</b>	<b>17 309</b>	<b>0.56</b>
<b>D.F</b>	<b>3 050 434</b>	<b>17 254</b>	<b>0.56</b>
CUARTEL 1	359 995	1 367	0.37
CUARTEL 2	180 354	1 442	0.79
CUARTEL 3	277 991	1 117	0.48
CUARTEL 4	119 171	583	0.48
CUARTEL 5	105 561	527	0.49
CUARTEL 6	122 761	552	0.44
CUARTEL 7	179 545	1 167	0.64
CUARTEL 8	180 022	1 350	0.74
CUARTEL 9	290 156	1 915	0.65
CUARTEL 10	126 786	684	0.53
CUARTEL 11	177 598	1 083	0.60
CUARTEL 12	164 847	939	0.56
AZCAPOTZALCO	187 864	488	0.25
COYOACAN	70 005	182	0.25
CUAJIMALPA	9 676	58	0.59
G. A MADERO	204 833	2 580	1.25
IZTACALCO	33 945	35	0.10
IZTAPALAPA	76 621	222	0.28
M. CONTRERAS	21 955	81	0.36
MILPA ALTA	18 212	191	1.04
A. OBREGON	93 176	288	0.30
TLAHUAC	19 511	19	0.09
TLALPAN	32 767	196	0.59
XOCHIMILCO	47 082	188	0.39
MPIOS. CONURBS.	29 000	55	0.18
TLANEPANTLA	29 000	55	0.18

FUENTE: VII CENSO GENERAL DE POBLACION Y VIVIENDA 1950.

**CUADRO 12**  
**POBLACION TOTAL Y POBLACION INDIGENA EN LA ZMCM**  
**POR UNIDAD ADMINISTRATIVA EN 1960**

UNIDAD ADMINISTRATIVA	POBLACION TOTAL	POBLACION INDIGENA	% DE POBLACION INDIGENA
<b>ZMCM</b>	<b>5 179 706</b>	<b>51 685</b>	<b>0.9</b>
<b>D.F</b>	<b>4 870 876</b>	<b>45 105</b>	<b>0.9</b>
CUARTEL 1	510 203	5	0.00
CUARTEL 2	238 336	4	0.00
CUARTEL 3	258 788	4	0.00
CUARTEL 4	107 707	0	0
CUARTEL 5	104 974	1	0.00
CUARTEL 6	115 247	3	0.00
CUARTEL 7	174 662	5	0.00
CUARTEL 8	218 733	6	0.00
CUARTEL 9	440 523	7	0.00
CUARTEL 10	175 051	2	0.00
CUARTEL 11	220 586	4	0.00
CUARTEL 12	267 323	2	0.00
AZCAPOTZALCO	370 724	3	0.00
COYOACAN	169 311	0	0
CUAJIMALPA	19 199	0	0
G. A MADERO	579 180	3	0.00
IZTACALCO	198 204	2	0.00
IZTAPALAPA	254 355	2	0.00
M. CONTRERAS	40 724	3	0.00
MILPA ALTA	24 379	2	0.00
A. OBREGON	220 011	6	0.00
TLAHUAC	29 886	1	0.00
TLALPAN	61 195	0	0
XOCHIMILCO	70 381	0	0
MPIOS. CONURBS.	308 830	6 580	2.13
CHIMALHUACAN	76 740	296	0.38
ECATEPEC	40 815	45	0.11
NAUCALPAN	85 828	5 358	6.24
TLANEPANTLA	105 447	881	0.83

FUENTE: VIII CENSO GENERAL DE POBLACION Y VIVIENDA 1960.

**CUADRO 13**  
**POBLACION TOTAL Y POBLACION INDIGENA EN LA ZMCM**  
**POR UNIDAD ADMINISTRATIVA EN 1970**

UNIDAD ADMINISTRATIVA	POBLACION TOTAL	POBLACION INDIGENA	% DE POBLACION INDIGENA
<b>ZMCM</b>	<b>8 579 781</b>	<b>86 641</b>	<b>1.01</b>
<b>D.F</b>	<b>6 874 165</b>	<b>69 208</b>	<b>1.00</b>
CUARTEL 1	548 879	4 535	0.82
CUARTEL 2	306 530	3 486	1.13
CUARTEL 3	141 374	1 543	1.09
CUARTEL 4	140 156	2009	1.43
CUARTEL 5	112 779	1 256	1.11
CUARTEL 6	97 675	880	0.90
CUARTEL 7	166 577	2 347	1.40
CUARTEL 8	231 018	3 854	1.66
CUARTEL 9	429 664	5 150	1.19
CUARTEL 10	199 653	2 649	1.32
CUARTEL 11	226 983	2 749	1.21
CUARTEL 12	301 710	3 583	1.18
AZCAPOTZALCO	534 554	4 184	0.78
COYOACAN	339 446	3 990	1.17
CUAJIMALPA	36 200	232	0.64
G. A MADERO	1 186 107	8 761	0.73
IZTACALCO	477 331	4 670	0.97
IZTAPALAPA	522 095	4 674	0.78
M. CONTRERAS	75 429	451	0.59
MILPA ALTA	33 694	2 889	8.57
A. OBREGON	456 709	3 514	0.76
TLAHUAC	62 419	332	0.53
TLANEPANTLA	130 719	1 172	0.89
XOCHIMILCO	116 493	1 003	0.86
MPIOS. CONURBS.	1 765 616	17 353	1.01
ATIZAPAN	44 322	267	0.60
COACALCO	13 197	27	0.20
CUAUTITLAN	41 156	114	0.27
CHIMALHUACAN	19 946	44	0.22
ECATEPEC	216 408	1 238	0.57
HUIXQUILUCAN	33 527	1 322	3.94
IXTAPALUCA	36 722	133	0.36
NAUCALPAN	386 189	6 479	1.67
NEZA	462 639	5 531	1.19
PAZ, LA	32 258	210	0.65
TLANEPANTLA	366 935	1 828	0.49
TULTITLAN	52 317	160	0.30

FUENTE: IX CENSO GENERAL DE POBLACION Y VIVIENDA 1970. INEGI 1972.

**CUADRO 14**  
**POBLACION TOTAL Y POBLACION INDIGENA EN LA ZMCM**  
**POR UNIDAD ADMINISTRATIVA EN 1980**

UNIDAD ADMINISTRATIVA	POBLACION TOTAL	POBLACION INDIGENA	% DE POBLACION INDIGENA
<b>ZMCM</b>	<b>13 533 910</b>	<b>315 051</b>	<b>2.32</b>
<b>D.F</b>	<b>8 831 059</b>	<b>208 466</b>	<b>2.36</b>
AZCAPOTZALCO	601 524	12 404	2.06
BENITO JUAREZ	544 882	16 840	3.09
COYOACAN	597 129	15 062	2.52
CUAJIMALPA	91 200	1 085	1.18
CUAUHTEMOC	814 983	25 970	3.18
G. A MADERO	1 513 360	31 357	2.07
IZRACALCO	570 377	12 097	2.12
IZTAPALAPA	1 262 354	26 993	2.13
M. CONTRERAS	173 105	3 578	2.06
MIGUEL HIDALGO	543 072	16 264	2.99
MILPA ALTA	53 616	3 480	6.49
A. OBREGON	639 213	14 448	2.26
TLAHUAC	146 923	2 003	1.36
TLALPAN	368 974	7 097	1.92
V. CARRANZA	692 896	16 035	2.31
XOCHIMILCO	217 480	3 753	1.72
MPIOS. CONURBS.	4 720 821	106 585	2.25
ATIZAPAN	202 248	3 844	1.90
COACALCO	97 353	1 586	1.62
CUAUTITLAN	30 527	536	1.75
CHALCO	78 393	1 164	1.48
CHICOLOAPAN	27 354	575	2.10
CHIMALHUACAN	61 816	1 959	3.16
ECATEPEC	784 507	15 304	1.95
HUIXQUILUCAN	78 149	2 476	3.16
IXTAPALUCA	77 862	1 286	1.65
NAUCALPAN	730 170	21 437	2.93
NEZA	1 341 230	33 864	2.52
N. ROMERO	112 645	2 372	2.10
PAZ, LA	99 436	2 308	2.32
TECAMAC	84 129	1 558	1.85
TLANEPANTLA	778 173	14 284	1.83
TULTITLAN	136 829	2 032	1.48

FUENTE: X CENSO GENERAL DE POBLACION Y VIVIENDA 1980. INEGI 1985.

**CUADRO 15**  
POBLACION TOTAL Y POBLACION INDIGENA EN LA ZMCM  
POR UNIDAD ADMINISTRATIVA EN 1990

UNIDAD ADMINISTRATIVA	POBLACION TOTAL	POBLACION INDIGENA	% DE POBLACION TOTAL
<b>ZMCM</b>	<b>12 652 448</b>	<b>205 972</b>	<b>1.62</b>
<b>D.F</b>	<b>7 373 239</b>	<b>111 552</b>	<b>1.51</b>
AZCAPOTZALCO	428 277	4 443	1.03
BENITO JUAREZ	372 786	6 521	1.74
COYOACAN	579 528	9 341	1.61
CUAJIMALPA	104 934	1 045	0.99
CUAUHTEMOC	536 044	9 677	1.80
G. A MADERO	1 138 448	13 743	1.20
IZTACALCO	402 926	4 834	1.19
IZTAPALAPA	1 314 706	22 242	1.69
M. CONTRERAS	174 163	2 553	1.46
MIGUEL HIDALGO	369 068	6 111	1.65
MILPA ALTA	56 123	2 696	4.80
A. OBREGON	574 107	8 341	1.45
TLAHUAC	181 772	2 440	1.34
TLALPAN	431 195	7 567	1.75
V. CARRANZA	468 517	5 551	1.18
XOCHIMILCO	240 645	4 447	1.94
MPIOS. CONURBS.	5 279 209	94 420	1.78
ATIZAPAN	275 718	3 912	1.41
COACALCO	135 540	1 006	0.74
CUAUTITLAN	42 827	379	0.88
CHALCO	241 465	7 618	3.15
CHICOLOAPAN	49 523	753	1.51
CHIMALHUACAN	266 672	6 891	3.33
ECATEPEC	1 666 538	16 112	1.51
HUIXQUILUCAN	115 663	3 329	2.87
IXTAPALUCA	118 702	1 865	1.51
NAUCALPAN	695 320	18 890	2.71
NEZA	1 104 558	17 582	1.59
N. ROMERO	160 200	1 994	1.24
PAZ, LA	117 252	2 212	1.88
TECAMAC	108 246	1 339	1.23
TLANEPANTLA	625 801	8 533	1.36
TULTITLAN	214 884	2 005	0.93

FUENTE: XI CENSO GENERAL DE POBLACION Y VIVIENDA 1990. INEGI 1992.

**CUADRO 16**  
**POBLACION INDIGENA ESTIMADA POR ENTIDAD FEDERATIVA**  
**SEGÚN SU CONDICION DE HABLANTE DE LENGUA INDIGENA (HLI)**  
**O NO HABLANTE DE LENGUA INDIGENA**

<b>CLAVE</b>	<b>ESTADO</b>	<b>POBL. 0-4 AÑOS HLI</b>	<b>POBL. 5 AÑOS Y MAS HLI</b>	<b>POBL. NO HLI</b>	<b>POBL. INDIGENA ESTIMADA</b>
01	AGS.	172	599	0	771
02	B. C.N	4 250	18 177	10 397	32 824
03	B.C.S	623	2 749	0	3 372
04	CAMPECHE	19 318	86 676	29 966	135 960
05	COAHUILA	692	3 821	1	4 514
06	COLIMA	345	1 481	0	1 826
07	CHIAPAS	169 593	716 012	244 211	1 129 826
08	CHIH.	13 212	61 504	31 420	106 136
09	D.F	22 568	111 552	0	134 120
10	DURANGO	3 776	18 125	3 895	25 796
11	GTO.	1 873	8 966	4 740	15 579
12	GRO.	61 842	298 532	89 594	449 968
13	HIDALGO	65 827	317 838	114 782	498 447
14	JALISCO	5 096	24 914	757	30 767
15	MÉXICO	84 741	312 595	86 943	484 279
16	MICH.	21 178	105 578	127 563	254 319
17	MORELOS	4 960	19 940	68 837	93 737
18	NAYARIT	5 229	24 157	8 982	38 368
19	N.L	931	4 852	0	5 783
20	OAXACA	190 715	1 018 106	383 199	1 592 020
21	PUEBLA	108 111	503 277	208 651	820 039
22	QRO.	4 492	20 392	30 761	55 645
23	Q.R	31 838	133 081	16 152	181 071
24	S.L.P	44 665	204 328	27 069	276 062
25	SINALOA	5 900	31 390	48 183	85 473
26	SONORA	9 634	47 913	160 835	218 382
27	TABASCO	12 026	47 967	38 852	98 845
28	TMPAS.	1 980	8 509	5	10 494
29	TLAXCALA	5 654	22 783	0	28 437
30	VERACRUZ	124 505	580 386	467 514	1 172 405
31	YUCATAN	103 681	525 264	86 397	715 342
32	ZAC.	198	883	0	1 081
<b>TOTAL</b>		<b>1 129 625</b>	<b>5 282 347</b>	<b>2 289 716</b>	<b>8 701 688</b>

**FUENTE: INI. SUBDIRECCION DE INVESTIGACION, IBAL. BASE DE DATOS DE LOCALIDADES Y COMUNIDADES INDIGENAS, 1993.**

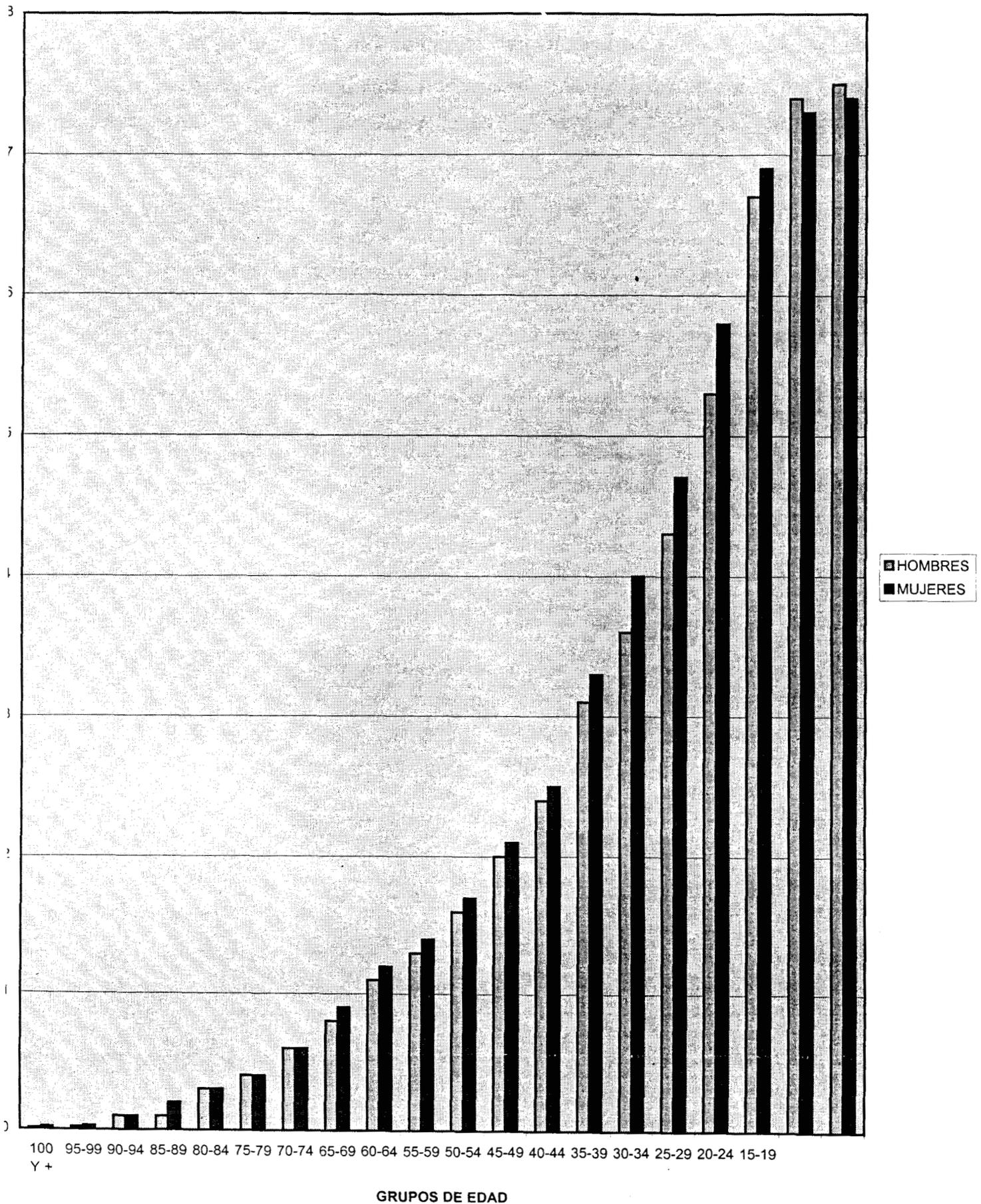
**CUADRO 17**  
**POBLACION OCUPADA POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD**  
**SEGÚN SITUACION EN EL TRABAJO.**

<b>SECTOR</b>	<b>POBLACION OCUPADA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
AGRICULTURA, GANADERIA Y PESCA.	54 744	52 226	2 518
MINERIA.	4 675	3 937	738
EXTRACCION DE PETROLEO Y GAS.	27 924	21 036	6 888
INDUSTRIA MANUFACTURERA.	1 268 994	961 707	307 287
ELECTRICIDAD Y AGUA.	40 446	36 063	4 383
CONSTRUCCION.	252 313	239 340	12 973
COMERCIO.	849 789	584 752	265 037
TRANSPORTES Y COMUNICACIONES.	328 573	289 042	39 531
SERVICIOS FINANCIEROS.	150 632	92 366	58 266
ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA.	324 532	230 554	93 978
SERVICIOS COMUNALES Y SOCIALES.	537 751	215 834	321 917
SERVICIOS PROFESIONALES Y TECNICOS.	160 772	111 816	48 958
SERVICIOS DE RESTAURANTES Y HOTELES.	185 217	107 931	77 286
SERVICIOS PERSONALES Y MANTENIMIENTO.	597 764	373 640	224 124
NO ESPECIFICADO.	191 654	114 244	77 410
<b>TOTAL</b>	<b>4 975 780</b>	<b>3 434 488</b>	<b>1 541 292</b>

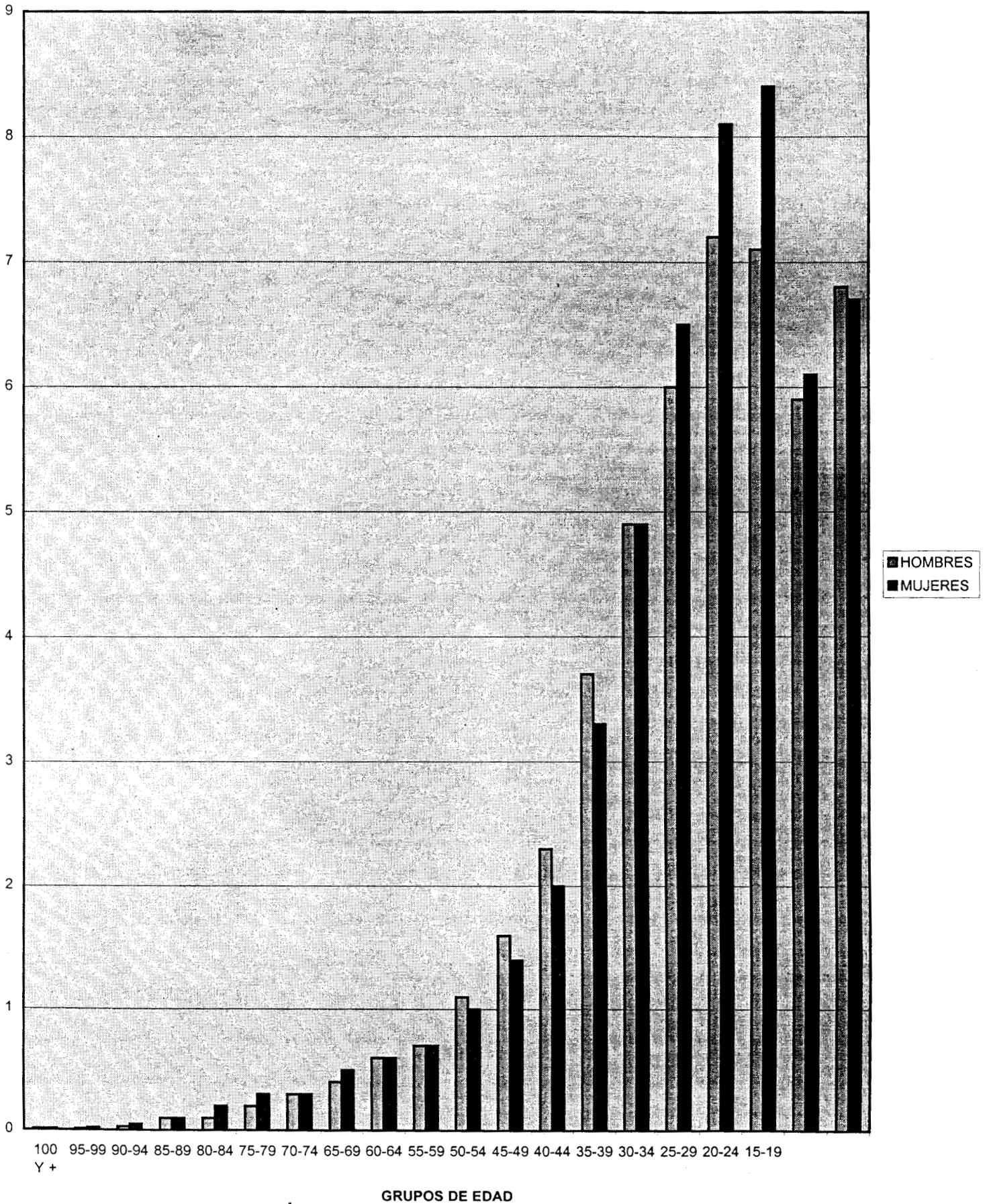
FUENTE: SITUACION SOCIODEMOGRAFICA EN LA ZMCM.  
ESTUDIO POR ZONAS. INEGI, MEXICO, 1995.

# **ANEXO 2: GRAFICAS**

GRAFICA 1  
ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LA POBLACION NACIONAL DE 5 AÑOS Y MAS, 1990.



9  
**GRAFICA 2**  
**ESTRUCTURA PORCENTUAL DE LA POBLACION MIGRANTE DE 5 AÑOS Y MAS, 1990.**



# **ANEXO 3: EL CUESTIONARIO**

03. Categoría:

- A) Patrón.
- B) Maestro de obra.
- C) Segundo.
- D) Oficial.
- E) Medio oficial.
- F) Peón.

04. Oficio:

- A) Arquitecto.
- B) Ingeniero.
- C) Albañil.
- D) Herrero.
- E) Carpintero.
- F) Plomero.
- G) Electricista.
- H) Yesero.
- Y) Pintor.
- J) Pisos y recubrimientos.
- K) Contratista.
- L) Otros.

Especificar: \_\_\_\_\_

05. Sexo:

- A) Masculino.
- B) Femenino.

06. Edad: \_\_\_\_\_ años.

07. Estado civil:

- A) Casado.
- B) Soltero.
- C) Separado.
- D) Divorciado.
- E) Viudo.
- F) Unión libre.

08. Escolaridad:

- A) Analfabeta.
- B) Primaria.
- C) Secundaria.
- D) Bachillerato.
- E) Carrera corta.
- F) Educación superior.

09. En cuestión de religión, ¿se considera usted...?

- A) Católico.
- B) Protestante.
- C) Ateo.
- D) Otra religión.

10. ¿En su tiempo libre, qué tipo de actividades realiza?

- A) No tiene tiempo libre.
- B) Práctica algún deporte.
- C) Va usted al cine.
- D) Ve la televisión.
- E) Va a algún bar.
- F) Le gusta oír música.
- G) Permanece solo.
- H) Participa en la actividad de alguna asociación.

Indique cuál:

\_\_\_\_\_

11. Lugar de nacimiento de sus padres:

Estado: \_\_\_\_\_ Municipio: \_\_\_\_\_ Localidad: \_\_\_\_\_

12. Lugar de nacimiento de usted:

Estado: \_\_\_\_\_ Municipio: \_\_\_\_\_ Localidad: \_\_\_\_\_

13. Tipo de comunidad de procedencia:

- A) Ranchería.
- B) Pueblo.
- C) Cabecera municipal.
- D) Ciudad.
- E) Zona metropolitana.

14. Tipo de residencia:

- A) Temporal.
- B) Permanente.

15. ¿En cuál de las siguientes situaciones se encuentra usted?

- A) No se ha casado.
- B) Se casó en su estado de origen pero vino sin familia.
- C) Se casó en su estado de origen y vino con su familia.
- D) Se casó en su estado de origen y vino con parte de su familia.
- E) Se casó aquí.

16. Número de personas que dependen de su ingreso: \_\_\_\_\_

17. ¿Tiene usted hijos?

- A) No. (Pase a la pregunta 19)
- B) Sí.

18. ¿Sus hijos están...

- A) aquí con usted?
- B) en su comunidad de origen?
- C) parte aquí y parte en su comunidad de origen?
- D) Otra opción.

## TRAYECTORIA DEL PROCESO DE MIGRACION.

19. Cuándo salió de su comunidad de origen, ¿Cuánto tiempo preveía estar fuera como emigrante?

- A) Es del D.F.
- B) Menos de medio año.
- C) Menos de un año.
- D) Menos de tres años.
- E) Entre 3 y 6 años.
- F) Más de 6 años.
- G) No lo tenía previsto.

20. ¿En qué año llegó usted a la ciudad?

---

21. Antes de venir a la ciudad, ¿Vivió usted en alguna otra parte que no sea el lugar donde nació?

- A) No.
- B) Sí.
  - a) Emigró dentro de su estado de origen.
  - b) Emigró a otro(s) estado(s).
  - c) Emigró a otro país.

22. El primer lugar de residencia en la ciudad fue...

- A) El mismo municipio o delegación donde vive.
- B) Un municipio o delegación diferente.

Indique cuál: \_\_\_\_\_

23. ¿Dónde vivió cuando llegó a la ciudad?

- A) En casa de algún pariente.
- B) En casa de un amigo o conocido.
- C) En otro lugar.

Indique dónde: \_\_\_\_\_

24. ¿Qué razones le indujeron a emigrar?

- A) Trabajo poco remunerado (salario insuficiente).
- B) Falta de trabajo.
- C) Por influencia de familiares, amigos o conocidos ya emigrados.
- D) Por otros motivos.

Indique cuáles \_\_\_\_\_

---

25. ¿Por qué eligió la ciudad de México como residencia actual?

- A) Mayores salarios.
- B) Mayores oportunidades de trabajo.
- C) Parientes en la ciudad.
- D) Otros

motivos: \_\_\_\_\_

26. ¿Cómo financió usted y/o su familia los gastos de emigración?

- A) Con los ahorros del trabajo anterior.
- B) Vendiendo terrenos o casa.
- C) Vendiendo animales(corderos, vacas, etc).
- D) Vendiendo otras propiedades.
- E) Con dinero prestado.
- F) Otras formas.

Indique cuáles:

---

27. Cuando llegó a la ciudad, ¿Cuánto tiempo estuvo sin trabajo?

- A) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 o más días.
- B) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 o más meses.

28. Durante ese tiempo, ¿Quiénes le ayudaron prestándole comida y casa?

- A) Se las arregló solo.
- B) Le prestó ayuda algún familiar.
- C) Le prestó ayuda algún amigo o conocido.
- D) Le prestó ayuda otro emigrante que conoció aquí.
- E) Le prestó ayuda alguna organización, organismo, etc.

Indique cuál:

---

29. Al llegar a la ciudad, ¿quién le ayudo a conseguir trabajo?

---

30. Antes de emigrar, ¿Trabajó usted en su lugar de origen?

- A) No.
- B) Sí.

31. ¿En que sector trabajó antes de emigrar(en su lugar de origen)?

- A) Agricultura.
- B) Construcción.
- C) Minería.
- D) Transporte.
- E) Industria en general.
- F) Comercio.
- G) No trabajó.
- H) Otros servicios.

Indique

cuáles:

---

### CONDICIONES LABORALES.

32. ¿Qué trabajo realiza concretamente?

---

33. Tipo de relación con la persona que lo contrató:

- A) Pariente.
- B) Paisano.
- C) Vecino.
- D) Amigo.
- E) Impersonal.
- F) Recomendación.
- G) Independiente.

34. Tiempo que lleva trabajando con la persona que lo contrató:

- A) Años. \_\_\_\_\_
- B) Meses. \_\_\_\_\_
- C) Días. \_\_\_\_\_

35. Duración del contrato:

- A) Por día.
- B) Por semana.
- C) Por mes.
- D) Por trabajo realizado.
- E) De base o planta.
- F) Ninguna.

36. Jornada de trabajo:

- A) Horas por día. \_\_\_\_\_
- B) Días a la semana. \_\_\_\_\_

37. ¿Con quién aprendió el oficio?

- A) Con este patrón.
- B) Con otro.
- C) En el mismo giro.
- D) En escuela.
- E) Familia.

38. ¿Dónde aprendió el oficio?

- A) En la ZMCM.
- B) En provincia.

39. Usa herramienta propia:

- A) No.
- B) Sí.

40. ¿Está afiliado a algún sindicato?

- A) No.
- B) Sí.

Indique cuál:

\_\_\_\_\_



47. ¿Tiene algún familiar cercano que haya trabajado en la industria de la construcción?

A) No.

B) Sí.

Indique quién:

a) Padre.

b) Madre.

c) Hermanos.

d) Hijos.

e) Otra persona.

48. ¿Al acabar esta obra en qué va a trabajar?

A) Agricultor asalariado.

B) Campesino.

C) Artesano.

D) Pequeño comerciante.

E) Obrero.

F) Construcción.

G) Sin trabajo.

H) Hogar.

Y) Otros.

49. ¿En qué le gustaría trabajar?

---

50. ¿Cuánto tiempo lleva en su trabajo actual?

A) Un mes o menos.

B) 2, 3 meses.

C) 4-6 meses.

D) 7-9 meses.

E) 10-12 meses.

F) Un año o año y medio.

G) Año y medio a dos años.

H) 3 años o más.

51. ¿Ha sufrido accidentes de trabajo (en la industria de la construcción)?

A) No. (pase a la pregunta 55)

B) Sí.

Indique cuántos:

a) Graves \_\_\_\_\_

b) Leves \_\_\_\_\_

52. ¿Por que motivos ha sufrido accidentes de trabajo?

A) Por la dureza del trabajo.

B) Por la rapidez del trabajo.

C) Por el cansancio de muchas horas de trabajo.

D) Por el estado defectuoso del material.

E) Por inseguridad.

F) Por descuido.

G) Otros motivos.

Indique cuáles: \_\_\_\_\_

---

**INGRESOS Y CONDICIONES DE VIDA.**

53. Gastos:

¿CUANTO GASTA EN?	CANTIDAD EN \$	FRECUENCIA	% SEMANAL
COMIDA			
TRANSPORTE			
SALUD			
ROPA			
VIVIENDA			
FIESTAS			
ESCUELA			
LUGAR DE ORIGEN			
MANTENIMIENTO FAMILIAR			

54. Hay dinero que destina al lugar de origen:

- A) No.  
 B) Sí, para:
- a) Comida.
  - b) Casa.
  - c) Agricultura.
  - d) Fiestas.
  - e) Salud.
  - f) Escuela.
  - g) Obras civiles del pueblo.
  - h) Otras opciones.
- Indique cuáles:
- 

55. Pertenencia de la vivienda:

- A) Propia.
- B) Rentada.
- C) Prestada.
- D) Paracaidista.
- E) Sitio de construcción.

56. Personas que habitan en la vivienda:

- A) Solo.
- B) Familia.
- C) Paisanos.
- D) Amigos.
- E) Compañeros de trabajo.

**RELACIONES INTERÉTNICAS.**

57. ¿Habla alguna lengua indígena?

- A) No. (pase a la pregunta 62).
  - B) Sí.
- Indique cuál:
-

58. ¿Le han negado a usted o algún conocido alguna vez el alquiler de una vivienda por el hecho de ser indígena?

- A) No.
- B) Sí.

59. ¿Ha habido un trato desigual en su trabajo (en la industria de la construcción), por el hecho de ser indígena?

- A) No.
- B) Sí, en el trato:

- a) Han intentado o le han hecho daño físico.
- b) Le han insultado.
- c) Otro.

Indique cuál:

\_\_\_\_\_

60. ¿Ha sufrido usted un trato discriminatorio en el lugar de trabajo(en la industria de la construcción), por el hecho de ser indígena?

- A) No.
- B) Sí, por parte de:

- a) Un ingeniero o arquitecto.
- b) El contratista.
- c) El oficial.
- d) Un compañero de trabajo.
- e) Otra persona.

61. ¿Conoce el caso de algún trabajador que haya sufrido un trato desigual en su trabajo(en la industria de la construcción), por el hecho de ser indígena?

- A.) No.
- B.) Sí, en el trato:

- a) Han intentado o le han hecho daño.
- b) Le han insultado.
- c) Otro.

Indique cuál: \_\_\_\_\_

62. ¿Conoce el caso de algún trabajador indígena que haya sufrido un trato discriminatorio en el lugar de trabajo(en la industria de la construcción)?

- A) No.
- B) Si, por parte de:

- a) Un ingeniero.
- b) El contratista.
- c) El oficial.
- d) Un compañero de trabajo.
- e) Otra persona.

(pase a la pregunta 65)

63. ¿Conoce casos de trabajadores indígenas que hayan sido tratados de manera desigual con respecto de los otros trabajadores?

A) No.

B) Sí, en el trato:

a) Han intentado o le han hecho daño físico.

b) Le han insultado.

c) Otro(s) tipo(s) de problema(s).

Indique cuál(es):

---

---

---

64. ¿Alguna vez usted ha discriminado a algún trabajador indígena?

A) No.

B) Sí.

65. Marque con una X las palabras que se escuchan con más frecuencia en el trabajo en relación con el Trabajador indígena.

A) Sucio.

E) Tímido.

Y) Trabajador.

B) Necio.

F) Incivilizado.

J) Flojo.

C) Obediente.

G) Humilde.

K) Sumiso.

D) Pobre.

H) Cerrado.

L) Campesino.

66. Describa con cinco palabras las características del trabajador indígena.

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

5. \_\_\_\_\_



# **ANEXO 4:**

# **GUIAS DE ENTREVISTA**

**GUÍA DE ENTREVISTA**  
TRABAJADORES INDÍGENAS

## **I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS.**

- 1.1 Nombre.
- 1.2 Edad.
- 1.3 Estado civil.
- 1.4 Escolaridad.
- 1.5 Lengua.
- 1.6 Ocupación.

## **II. MIGRACION.**

2.1 Causas /Escasez de tierra/ bajo jornal del campo/ falta de empleos/ endeudamiento/ trabajo migratorio a la Ciudad/ cercanía de la Ciudad/ mayores salarios en la Ciudad/ oferta de un empleo.

### **2.2 Tipo de migración.**

- 2.2.1 Temporal/ período en la Ciudad./ tiempo viniendo a la Ciudad.
- 2.2.2 Permanente/ tiempo viviendo en la Ciudad/ años en la Ciudad.

### **2.3 Vivienda.**

- 2.3.1 Migrante temporal/ familiar/ paisano/ amigo/ renta/ campamento.
- 2.3.2 Migrante permanente/ casa propia/ renta/ campamento.

### **III. CONDICIONES LABORALES.**

- 3.1 Trabajos en su lugar de origen/ salario.
- 3.2 Trabajos en la Ciudad/ salarios.
- 3.3 Actividad que realiza en la construcción.
- 3.4 Ingreso a este empleo/ amigos/ paisano/ solo/ familiar.
- 3.5 Contrato/ formal/ informal.
- 3.6 Formas de pago/ diario/ semanal/ cantidad.
- 3.7 Sindicato/ prestaciones/ derechos/ obligaciones/ no tienen.
- 3.8 Seguro social/ no tienen/ si tienen/ descuento.
- 3.9 Accidentes/ graves/ leves/ muerte.
- 3.10 Seguridad/ inseguridad/ implementos.
- 3.11 Horas extra/ pago/ normal/ doble.
- 3.12 Campamento/ comida/ condiciones.
- 3.13 Paliativos del trabajo/ drogas.

### **IV. AUTOPERCEPCION Y HETEROPERCEPCION.**

- 4.1 Qué significa ser(grupo étnico al que pertenezcan).
- 4.2 Ayuda y solidaridad de grupo.
- 4.3 Fiestas patronales/ en su comunidad de origen/ en la Ciudad.
- 4.4 Vinculación con su comunidad de origen/ asociaciones en la Ciudad.
- 4.5 Definición de indígena.
- 4.6 Definición de no indígena.

### **V. RELACIONES INTERETNICAS.**

- 5.1 Conflictos y fricciones.
- 5.2 Relación/ de trabajo/ y de amistad.
- 5.3 Apodos y términos peyorativos.
- 5.4 Trato/ igual/ diferente.
- 5.5 Rechazo y hostilidad.
- 5.6 Agresión/ verbal/ física.
- 5.7 Discriminación.

**GUÍA DE ENTREVISTA  
TRABAJADORES NO INDÍGENAS**

**I. DATOS SOCIODEMOGRAFICOS.**

- 1.1 Nombre.
- 1.2 Edad.
- 1.3 Estado civil.
- 1.4 Escolaridad.
- 1.5 Ocupación.

**II. CONDICIONES LABORALES.**

- 2.1 Trabajos en su lugar de origen/ salarios.
- 2.2 Trabajos en la Ciudad/ salarios.
- 2.3 Actividad que realiza en la construcción.
- 2.4 Ingreso a este empleo/ amigos/ paisano/ solo/ familiar.
- 2.5 Contrato/ formal/ informal.
- 2.6 Formas de pago/ diario/ semanal.
- 2.7 Sindicato/ prestaciones/ derechos/ obligaciones/ no tienen.
- 2.8 Seguro social/ no tienen/ si tienen/ descuento.
- 2.9 Accidentes/ graves/ leves/ muerte.
- 2.10 Seguridad/ inseguridad/ implementos.
- 2.11 Horas extra/ pago/ normal/ doble.
- 2.12 Campamento/ comida/ condiciones.
- 2.13 Paliativos del trabajo.

### **III. AUTOPERCEPCION Y HETEROPERCEPCION.**

- 3.1 Definición de indígena.
- 3.2 Definición de no indígena.

### **IV. RELACIONES INTERETNICAS.**

- 4.1 Conflictos y fricciones.
- 4.2 Relación/ sólo de trabajo/ y de amistad.
- 4.3 Apodos y términos peyorativos.
- 4.4 Trato/ igual/ diferente.
- 4.5 Rechazo y hostilidad.
- 4.6 Agresión/ verbal/ física.
- 4.7 Discriminación.

**GUÍA DE ENTREVISTA**  
INGENIEROS, CONTRATISTAS Y AUXILIARES

## **I. DATOS SOCIODEMOGRAFICOS.**

- 1.1 Nombre.
- 1.2 Edad.
- 1.3 Estado civil.
- 1.4 Escolaridad.
- 1.5 Ocupación.

## **II. DEMOGRAFÍA.**

- 2.1 Composición étnica de la población/ conocimiento/ grupos étnicos.

## **III. EMPRESA DE LA CONSTRUCCION.**

- 3.1 Organización del trabajo y de la producción/ distribución de tareas.
- 3.2 Variación de los sueldos según categorías/ oficiales/ medio oficiales/ peones.
- 3.3 Formas de pago/ diario/ semanal.
- 3.4 Contratación del personal/ empresa intermedia/ contratista/ ing.
- 3.5 Contrato/ formal/ informal.
- 3.6 Sindicato/ derechos/ obligaciones/ prestaciones.
- 3.7 Seguro social.
- 3.8 Accidentes/ graves/ leves/ muerte.
- 3.9 Horas extra/ normal/ doble.
- 3.10 Campamento/ condiciones.

#### **IV. AUTOPERCEPCION Y HETEROPERCEPCION.**

4.1 Definición de indígena.

4.2 Definición de no indígena.

#### **V. RELACIONES INTERETNICAS.**

5.1 Conflictos y fricciones.

5.2 Relación/ de trabajo/ y de amistad.

5.3 Apodos y términos peyorativos.

5.4 Trato/ igual/ diferente.

5.5 Rechazo y hostilidad.

5.6 Agresión/ verbal/ física.

5.7 Discriminación.