

# Trabajo, falo y lucha en la UNAM

RENÉ DAVID JAIMEZ AGUILAR\*

El tiempo de trabajo afecta al conjunto de la vida cotidiana y tiende a reducirla a una sucesión de instantes, de lugares, que tienden en común a la misma repetición vacía, la misma ausencia creciente de vida auténtica. La misma automatización de los cuerpos que se da en el puesto de trabajo es llevada a la cama en las relaciones sexuales. He realizado esta investigación con el fin de recuperar esa vida perdida en el centro de trabajo, la de mis compañeros y la mía.

PARAFRASEANDO A ARMANDO MEZA PONCE

## PRESENTACIÓN

**E**STE ARTÍCULO ES PRODUCTO de una investigación antropológica sobre la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), que consiste en una propuesta teórica para entender la cultura en el trabajo a partir de la actualidad de conceptos como la lucha de clases y la lucha de sexos por el falo, además de aplicar esta apreciación para la construcción de un retrato de la Universidad en la actualidad, desde la perspectiva de sus trabajadores.

La investigación se sitúa metodológicamente en el materialismo dialéctico y utiliza las herramientas antropológicas para desarrollar las formas culturales que toman los procesos de transformación de las fuerzas productivas, así como la forma en que la cultura produce cambios en la estructura de la sociedad. Lo que permite explicar la cultura del tra-

\* Dirigir correspondencia a Maestría y Doctorado en Estudios Sociales, Línea de Estudios Laborales, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, San Rafael Atlixco 186, Col. Vicentina, Iztapalapa, C.P. 09340, Mexico, tel. (01 (55) 58-04-47-94, e-mail: renejaimenz@comunidad.unam.mx.

bajador más allá del reconocimiento de la lucha que se desprende de la contradicción capital-trabajo: entender al trabajador dentro de su centro de trabajo, sus tradiciones, valores, costumbres e intereses más allá de la organización sindical tradicional, que ha solido ser el único elemento considerado por visiones dogmáticas del siglo pasado. Es pues, una investigación que retoma la tradición de la escuela latinoamericana de estudios del trabajo junto con la escuela, también latinoamericana, de pensamiento crítico o marxismo crítico.

Para la construcción del retrato del trabajador universitario se han adoptado dos técnicas: la cuantitativa a través de la aplicación de dos mil encuestas para conocer las condiciones generales de trabajo, y la cualitativa en dos campus universitarios (el método de investigación cualitativo consistió en una estancia de observación participante-militante de dos años, entrevistas a profundidad y entrevistas semiestructuradas, por lo que se reconoce la intervención de la subjetividad del investigador como un fenómeno inevitable e incluso necesario en la identificación con los trabajadores —compañeros— estudiados). La unidad de análisis de la investigación cuantitativa fue una muestra aleatoria sistemática de las dependencias de la UNAM en la Ciudad de México, mientras la unidad de análisis en el estudio cualitativo se realizó en dos facultades, sólo una de Ciudad Universitaria (CU), que hemos optado por mantener de forma anónima por posibles implicaciones negativas que los datos pudieran tener para los trabajadores.

Es a través de ese acercamiento cualitativo que hablaré de las formas y los motivos bajo los que se desarrollan formas de resistencia de los trabajadores universitarios respecto a sus condiciones de trabajo, la organización de éste, y su relación con condiciones de género que provocan que, entre otras cosas, el trabajador universitario llegue a trasladar el ámbito doméstico al ámbito laboral porque son familias enteras las que trabajan en un solo centro de trabajo. Se reproduce entonces la cultura sexista de la familia en la cultura de trabajo. Se reproducen, por otro lado, los tiempos de trabajo en los tiempos domésticos.

## CAPITALISMO Y GÉNERO: LUCHA DE CLASES Y LUCHA POR EL FALO COMO CATEGORÍAS DE DOMINACIÓN Y RESISTENCIA

La categoría más baja que existe en la UNAM es la de auxiliar de intendencia, y es la que más trabajadores concentra.

En la UNAM las funciones que se realizan y la intensidad del trabajo, depende del sexo, la corriente política sindical a la que se pertenece, la relación con “la autoridad” y con el jefe inmediato, pero la relación con jefes y autoridades es también determinada por la condición de género.

El género no es el sexo. El sexo es biológico y el género es cultural. El género es una división de los sexos socialmente impuesta. Es producto de las relaciones sociales de sexualidad. No nacemos como hombres o mujeres, es en el transcurso de nuestras vidas que nos formamos como hombres o mujeres.

Pero como hombres o mujeres particulares, concretos. Como una mujer que en determinadas relaciones sociales es también una mercancía intercambiable, como un hombre que es también la representación de la autoridad en su casa y fuerza de trabajo sumisa en la fábrica.<sup>1</sup>

Por eso no basta con dar cuenta de que el género nos da roles diferentes a hombres y mujeres, es necesario dar cuenta, junto con el género, de las relaciones en las que una “hembra” se convierte en una mujer oprimida, de la relación del género con esas determinadas relaciones sociales: un “sistema sexo/género” es este conjunto de disposiciones por el cual la materia prima biológica del sexo (la sexualidad biológica) se transforma en productos de la actividad humana.<sup>2</sup>

Considero que las tres principales formas de opresión de la humanidad son la clase, la raza y el género. En este artículo hablaré de los problemas de la clase y el género para el trabajador universitario que se expresan en formas de resistencia en la lucha de clases y en la lucha por el falo.

<sup>1</sup> “Una mujer es una mujer. Sólo se convierte en doméstica, esposa, mercancía, conejito de Playboy, prostituta o dictáfono humano en determinadas relaciones. Fuera de esas relaciones no es la ayudante del hombre igual que el oro en sí no es dinero.” RUBIN, 2003, p. 36.

<sup>2</sup> RUBIN, 2003, pp. 35-44.

## DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

Cuando Jorge Veraza tituló a uno de sus libros “Leer nuestro tiempo, leer el manifiesto”, defendía desde el título de la obra no sólo la vigencia de conceptos como “clase social” sino el hecho de que estos conceptos son más actuales hoy que cuando Marx los escribió en sus obras. De manera coincidente nosotros proponemos aquí retomar los conceptos clásicos frecuentemente “olvidados”.

El trabajo es la relación de transformación que tiene el hombre con la naturaleza para satisfacer necesidades humanas, sin importar de qué tipo sean éstas;<sup>3</sup> es un proceso de intercambio que el hombre tiene con la naturaleza en el que el hombre se objetiva, se “naturaliza”, y la naturaleza se humaniza. El proceso de trabajo es una actividad teleológica, es una actividad adecuada a fines, la realización de finalidades sociales.

El trabajo humano se diferencia de la actividad de transformación de la naturaleza llevada a cabo por los animales en que éste existe dos veces: una idealmente, como proyecto de aquél que trabaja, y otra como actividad concreta.

El trabajo es el creador de valor, lo que el capitalista obtiene como su ganancia, como su plusvalía, es el trabajo no pagado al trabajador. Marx distinguió el trabajo contenido en las mercancías creadas por el trabajador de la fuerza de trabajo (capacidad de generar valor), que es vendida por el precio necesario para su reproducción, pero no es remunerada según el valor que ha creado con su fuerza de trabajo. Ésta es la explicación de la explotación, la relación de contradicción entre capital y trabajo. El capitalista compra la fuerza de trabajo, con lo que adquiere el derecho de disponer durante cierto tiempo de la capacidad de trabajo, pero en la compra no se especifica la cantidad de trabajo que se deberá realizar durante la jornada. El trabajo realizado es superior al necesario para reproducir su fuerza de trabajo, y sin embargo, no se le paga más que lo estrictamente necesario para esto, el resto se lo apropia el capitalista.

Pero el capitalista no sólo se queda con el valor de una parte del trabajo realizado durante la jornada, también se hace del producto del trabajo: las

<sup>3</sup> MARX, 1978.

mercancías no son propiedad de quien las ha fabricado, sino del capitalista, es decir, se le separa, se le hace ajeno al trabajador el producto de su trabajo (esto es la enajenación). De esta manera el trabajador se separa de su objeto en cuanto a valor de uso (satisfactor de necesidades humanas), para verlo sólo como valor (producto de trabajo abstractamente humano, gelatina de trabajo humano general), como una mercancía que se le presenta como si tuviera vida propia. En el capitalismo, el trabajo y el producto del trabajo se encuentran alienados al capital, de manera que las mercancías tienen vida para el capital, no para el sujeto que las crea, adquieren vida propia. Así como las tribus que tallan un tronco que luego se revela con vida propia como su dios, su tótem, su fetiche, las mercancías también se convierten en fetiches (fetichismo de las mercancías).

El fenómeno de la explotación es generado por la división social del trabajo que divide a la sociedad en clases sociales, al hacer a algunos pocos dueños de los medios de producción y a obligar a la mayoría a vender sus cuerpos y capacidades como fuerza de trabajo.

Lo anterior es ciertamente la explicación clásica de la división social del trabajo que en este estudio se ha retomado. Harry Braverman, Freysenet, la escuela del regulacionismo francés y otras escuelas que han desarrollado el concepto, a menudo parecen dejar de lado estos aspectos cruciales de la definición clásica presente en Marx que no sólo no han sido rebasados, sino que se encuentran más vigentes en el siglo XXI de lo que lo fueron a lo largo del siglo XX.<sup>4</sup>

Algunas de estas perspectivas contemporáneas de investigación parten del supuesto de que la perspectiva sobre la división del trabajo en Marx fue determinista, en tanto que parece predecir un proceso de descalificación progresiva de los trabajadores que perderían sus calificaciones individuales-artesanales a causa de la fragmentación del trabajo, propia de la división social del trabajo capitalista. En ese sentido esa perspectiva se habría demostrado errónea a partir de las investigaciones de las escuelas de Schumpeter o de la especialización flexible, así como de las demostraciones de Coriat y los teóricos del *lean production* que mostraron que la división social del trabajo también da lugar a procesos de recalifi-

<sup>4</sup> VERAZA, 2007a.

ficación, profesionalización y de calificación especializada por parte de los trabajadores.<sup>5</sup> Sin embargo, esa supuesta “superación” de la teoría de la división social del trabajo de Marx parte de un supuesto erróneo: ese determinismo no existe en Marx (si bien sí existe en la mayor parte de los marxistas). Marx no sostiene que la estructura determine a los sujetos, no habla de una relación mecánica de este tipo, sino que pone el acento en la conformación de relaciones de “subsunción”,<sup>6</sup> donde la división social del trabajo sí implica una relación de poder respecto a aspectos como el desarrollo tecnológico, la organización del trabajo, la calificación, la conformación de subjetividades obreras y la determinación de cierto tipo de relaciones sexuales entre los trabajadores.

Es por esto que las consecuencias del proceso de subsunción presente en la división social del trabajo es también un proceso de subsunción en la división sexual del trabajo (subsumida al proceso de valorización) y de subsunción del consumo en general. Empíricamente se puede observar este proceso de subsunción en la conformación de subjetividades y del cuerpo mismo de los trabajadores, subjetividades y cuerpos que se encuentran insertos en un contexto de decadencia civilizatoria, de “degradación” como diría Braverman.<sup>7</sup> Y no en relaciones de “redes empresariales” equitativas o emancipadoras para los trabajadores mismos (a través del fomento de sus “competencias” y habilidades).

No es el objetivo de este artículo profundizar en esta discusión, sino el exponer un acercamiento de investigación que parte de la propuesta de retomar los conceptos clásicos para hacer una vuelta al discurso crítico en cuanto a la investigación del trabajo.

## DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Así como existe la división social del trabajo, existe la división sexual del trabajo; la primera corresponde a determinado modo de producción, mientras la segunda corresponde a determinado sistema sexo/género;

<sup>5</sup> CARRILLO e IRANZO, 1999.

<sup>6</sup> MARX, 2005

<sup>7</sup> BRAVERMAN, 1974.

nuestra división social del trabajo es capitalista y nuestra división sexual del trabajo es falocéntrica.

El concepto de falocentrismo es más exacto que el de patriarcado. El falo no se refiere al pene del hombre, sino al conjunto de significados conferidos al pene; no se refiere al órgano, sino a la información sobre ese órgano, que equivale a hacer desempeñar al órgano masculino el papel dominante. Nuestro sistema sexo/género es falocéntrico porque el discurso de género hace que la posición simbólica del falo sea la dominante, que lo masculino sea lo dominante, y que lo determinante sea la lucha por tener el falo. La prenda simbólica del falo, de esta manera, también puede poseerla una mujer.

La pertinencia del concepto de falocentrismo estriba en dos elementos: por un lado, el posicionamiento político que implica acentuar que las relaciones de género son relaciones de poder, donde el falo corresponde a la simbolización más acabada de ese poder (poder sexual, activo, penetrante, proveedor, etcétera), y por el otro lado, porque resalta la importancia estructural- psíquico del problema de las relaciones de poder entre los sexos, es decir, que no se trata sólo de relación voluntaria específica (aunque esta capacidad de agencia no se niega), sino que el problema está relacionado con el proceso de estructuración psíquica descrito por los estudiosos lacanianos, por lo que —a pesar de poder corregir afirmando que sí es posible reestructurar la psique— el problema de las relaciones de poder entre los sexos no es sólo cultural, social o económico, sino también psíquico.<sup>8</sup>

La división sexual del trabajo es la definición de las áreas de trabajo y las tareas a realizar en la jornada laboral según el sexo. Esta definición está construida con base en la construcción social de la masculinidades y femineidades. La masculinidad y la femineidad son los modelos que se supone hombres y mujeres deben seguir, tienen que con el ver comportamiento, la posición económica, el color de la piel y el nivel académico que se debería tener.

En la UNAM la división de espacios femeninos y masculinos se determina por elementos como la fuerza, la capacidad intelectual y la capacidad de servicio y sensibilidad, con lo que se reproduce el discurso de lo que significa ser hombre o mujer.

<sup>8</sup> Esto es desarrollado en LAMAS, 2003.

El Departamento de Jardinería de CU es masculino; no ha recibido hasta el día de hoy una sola mujer; y los talleres —de mantenimiento, plomería, carpintería, obras, conservación, etcétera— gradual, pero lentamente, empiezan a recibir mujeres; en el caso de la feminización de los puestos de trabajo el puesto típico es el de secretaria, sin embargo, en este puesto hay una cantidad considerablemente mayor de hombres que la de mujeres en puestos masculinos. Por lo demás, la cantidad de trabajadores hombres y mujeres en los puestos de trabajo es prácticamente paritaria, lo que pudimos comprobar con la encuesta.

Para realizar la división del trabajo no se compara la capacidad física de una mujer particular con la de un hombre particular, más bien se asume que las mujeres, de forma abstracta, son más débiles que los hombres. No sólo los hombres se reivindican a sí mismos como más fuertes, las mujeres también se reconocen más débiles que sus compañeros.

Las mujeres no son por naturaleza más débiles que los hombres, culturalmente se les ha impuesto ser más débiles, porque su cuerpo se ha *enculturado*, de igual manera que los cuerpos masculinos, a los que se les impone la valentía y la fortaleza como valores que les deben ser propios desde que son niños e incluso bebés.

El cuerpo de hombres y mujeres, el cuerpo sexuado, es la matriz biológica sobre la que actúan los diversos discursos que constituyen la cultura de género. Es necesario entender la manera en que se realiza esta enculturación en el centro de trabajo, para estar en condiciones de evidenciar la violencia simbólica a que son sometidos los trabajadores en su tránsito de su estado natural al civilizado.

Carecemos de técnicas e instrumentos que nos permitan saber con mayor exactitud hasta qué punto los cuerpos han sido *enculturados* para presentar mayor o menor capacidad en un sentido u otro, sin embargo, es un hecho que el discurso de género de nuestra cultura produce la concepción generalizada de que los hombres son más fuertes que las mujeres y que así es como debe ser: y esto puede ser somatizado, es decir, la cultura puede condicionar las capacidades naturales-corporales de las personas.

Revisemos, a manera de ejemplo, la masculinización y la feminización de las tareas en los puestos de trabajo que concentran la mayor proporción de los trabajadores en la UNAM:



En el caso de los auxiliares de intendencia: los hombres se encargan de las áreas físicamente más exigentes, como patios, estacionamientos o azoteas, así como cargar equipos y materiales; a las mujeres se les encomiendan tareas que tienen que ver más con labores que replican a las domésticas, como lavar tazas de café y demás enseres domésticos, limpiar escritorios y áreas cerradas.

En el caso de los vigilantes: los hombres asumen las tareas de mayor riesgo y choque, como enfrentar a los comerciantes ambulantes, sacar borrachos de los estacionamientos, reportar y seguir a delincuentes para entregarlos a la secretaría de seguridad pública, sacar bandas que llegan a rayar, patinar, saltar de las azoteas, e inclusive confrontarse con grupos de estudiantes de izquierda cuando la autoridad lo ordena; las mujeres vigilantes suelen estar más bien encargadas de la atención de las personas, como el caso de cuidar las listas de firmas de los profesores, dar acceso a los estacionamientos o permitir la salida de libros prestados de las bibliotecas.

La división sexual del trabajo no se trata sólo de relegar a las mujeres a los espacios de lo privado y dejar a los hombres en los espacios de lo público<sup>9</sup> (aunque ésta es nuestra forma de división, lo que les niega el poder de participar y las invisibiliza socialmente), es particular en cada sociedad.

Por ejemplo, entre los nagovisi, que es una sociedad matrilineal y matrilocal, el poder político es representado por las mujeres, pero la guerra y el comercio exterior es ejercido por los hombres; entre los lovedu, una mujer ocupa el lugar de reina, señora de la lluvia y fuente de la abundancia, y practica el incesto con su hermano para asegurar el linaje real, pero el incesto está prohibido para el resto de la sociedad; los trobiandeses, en fin, que son agricultores pescadores matrilineales, creen que la sustancia del individuo está constituida por la sangre menstrual y un espíritu que reencarna en el vientre, y consideran que el esperma es el alimento

<sup>9</sup> Las mujeres han sido relegadas al ámbito de lo privado, considerando los espacios públicos como una especie de clubes de hombres (Virginia Woolf), desde el parlamento hasta el centro de trabajo. Las mujeres siempre han sido excluidas o sólo incluidas como meros auxiliares. “Las mujeres nunca han sido aceptadas, y no lo son ahora, en calidad de miembros y ciudadanos con los mismos derechos en ninguno de los países considerados como ‘democráticos’”. PATEMAN, 1990, p. 14.

del feto (no participa en la concepción), aunque los cargos políticos y rituales son ocupados por los hombres.<sup>10</sup>

De lo que se trata, como reconoce Levi-Strauss, no es de ver cómo se da esta división sexual del trabajo, sino de ver que en todas las sociedades existe, aunque en unas los hombres tengan tareas como la guerra (actividad considerada para fuertes) y en otras sean las mujeres. Tampoco importa por ahora saber quién ha quedado en qué lugar de esta división sexual, sino reconocer que la división de los sexos afecta tanto a hombres como a mujeres, en el sentido de que la división de los sexos tiene el efecto de reprimir algunas de las características de la personalidad de prácticamente todos, hombres y mujeres. “El mismo que oprime a las mujeres en sus relaciones de intercambio, oprime a todos en su insistencia en una rígida división de la personalidad.”

## LUCHA DE CLASES Y RESISTENCIA

La consecuencia política de la división social del trabajo capitalista es la lucha de clases, que en el centro de trabajo universitario se expresa en la participación política ciudadana, en la organización sindical y en la resistencia cotidiana. La consecuencia política de la división sexual del trabajo falocéntrica es la lucha por el falo, de esta lucha hablaremos en el siguiente apartado.

Las formas de resistencia a las condiciones de trabajo se pueden dividir en dos tipos: organizadas y espontáneas.

La principal forma de resistencia organizada es la participación sindical.

Desde antes de ingresar el sindicato es determinante para el trabajador, puesto que es a través de él que se obtiene el ingreso. Una vez dentro el sindicato aparece en todos lados, mediando todo, controlando todo. Los trabajadores canalizan en la participación sindical sus necesidades económicas y políticas.

Y aunque el sindicato es más que la marcha a la que Agustín Rodríguez decide que los universitarios deben asistir, y aunque el sindicato es más

<sup>10</sup> GODELIER, 1993, pp. 77, 78.

que el *bronx* que en las asambleas sindicales abuchea a la oposición y festeja todo lo que huele a charrismo, lo cierto es que gran parte del sindicalismo sí cobra sentido por las asambleas y las manifestaciones. Aunque el sindicato más allá de eso está presente en cada parte de la cotidiana organización del trabajo y en la relación del trabajador con su patrón.

El sindicato ha sido, además del lugar para defender el contrato colectivo de trabajo y los derechos de los trabajadores universitarios, un espacio de lucha entre sexos. No cabe duda que es fundamental el papel de los sindicatos en la defensa de clase de los trabajadores, pero raras ocasiones también se enarbola la lucha de género desde los sindicatos, el caso del STUNAM es una de estas raras ocasiones. Y se dio de esta manera por la particularidad de que la secretaría de acción para la mujer fue constantemente despreciada por la facción dominante en el sindicato, lo que permitió que la oposición democrática la ocupara siempre.

Pero más allá de estas formas de resistencia organizada existe otra forma de resistencia, una que es más difícil de ver, que determina la cultura del trabajador y que se da de manera espontánea:

Una de las formas de percibir el nivel de explotación es la falta de dinero para la reproducción más básica de la fuerza de trabajo, es decir, cuando se resiente la disminución del poder adquisitivo real. El estudio de las estrategias de sobrevivencia en estas circunstancias es al mismo tiempo una forma de resistencia. Exploraré brevemente una de estas estrategias: la que tiene que ver con el régimen alimentario.

Como auxiliar de intendencia, por ejemplo, se debe sobrevivir con un salario de cien pesos diarios (las variaciones en las demás categorías son relativamente escasas), es decir, de doce pesos con cincuenta centavos la hora (en ocho horas de trabajo), lo que significa que se debe trabajar una hora sólo para poder comprar el periódico y otras tres si quisiera comprar la revista *Proceso*, dos horas para el pasaje y dos horas para una comida económica solo para el trabajador, las ocho horas diarias sólo para esto, lo que quizás bastara si no fuera necesario pagar renta, agua, luz, comida, vestido, pasajes y gastos del trabajador y su familia.

Una de las formas más recurrentes de resistencia es la modificación de la dieta, se opta por consumir productos de menor calidad, pero de mayor capacidad calórica; se prefiere casi siempre el consumo de carbohi-

dratos simples sobre los complejos, porque constituyen una fuente rápida de energía. Un trabajador desnutrido prefiere tomar Coca-Cola que agua natural, prefiere el consumo de *fast-food* o sopas Maruchan que una comida completa y balanceada, privilegia el consumo de sales y azúcares, sobre la alimentación sustentada en cereales, que fue la base alimentaria para todas las grandes civilizaciones antes del capitalismo.<sup>11</sup>

Sin embargo, esta forma de resistencia responde a una necesidad de supervivencia inmediata que, en el fondo, reproduce y amplía el dominio del capital sobre la vida. Jorge Veraza ha señalado que en la actualidad no sólo el proceso de trabajo se ha subsumido al capital (ya no sólo las mercancías han sido fetichizadas, sino también los valores de uso), la subsunción se ha extendido al consumo, de manera que la creación de comida chatarra o *fast food* es fundamental para el desarrollo del capitalismo después de los años setentas. Es indispensable para reducir los tiempos de producción del alimento, así como el tiempo de reproducción del obrero que debe ocupar el menor tiempo posible en consumir los alimentos. En general de lo que se trata es de aumentar el tiempo de enajenación laboral.<sup>12</sup>

En la UNAM no hay opciones de comida sana cerca de los centros de trabajo: a estudiantes, profesores y trabajadores se les ofrece sólo un servicio de “barras” que venden tortas, *hot-dogs* y refrescos. En los escasos restaurantes existentes el menú más económico es de cincuenta pesos (que equivale a la mitad de la jornada de un auxiliar de intendencia: cuatro horas de trabajo).

Llevar *lunch* al trabajo es una práctica sólo acostumbrada por mujeres, en general. Los hombres suelen comer en la barras, lo que en un inicio me pareció inconcebible, aunque después descubrí que muchos trabajadores no pagan lo mismo que los estudiantes en estos comercios. Aparentemente los encargados de estas barras llevan relaciones de amistad con trabajadores a los que les hacen descuentos o les regalan comida, lo que forma parte de un intercambio de favores.

<sup>11</sup> VERAZA, 2007b.

<sup>12</sup> “En este proceso, el sujeto consumidor se convierte en agente del capital porque, al sufrir la intensificación de la jornada de trabajo en su cuerpo y en sus necesidades, se ve obligado a aceptar la oferta alimentaria del capital alimentario, y luego, una vez que se ha degradado su metabolismo individual y que se ha vuelto dependiente de este tipo de alimentos, pasa a exigirlos aunque sean de menor calidad.” VERAZA, 2007b, p. 129.

En el trabajo cualitativo, cuando fui aceptado en el círculo de hombres, pude percatarme de que los auxiliares de intendencia y vigilantes suelen facilitar el acceso y uso de las instalaciones a estos empleados, les abren plumas magnéticas para que no tengan que cargar las mercancías o les facilitan materiales de limpieza.

Cuando hay intercambio de favores no hay pérdidas, y la inversión que se hace en facilitar alimentos a los trabajadores deben ser prácticamente imperceptible para los dueños de estos locales, que no sobra decir que suelen ser ex líderes porriles a los que se les han dado estos espacios como pago por sus servicios a las autoridades de la UNAM. Es algo que se sabe porque los trabajadores suelen tener más de treinta años de antigüedad y conocieron a los dueños de los comercios desde la época en que fueron líderes de estos grupos de choque al servicio de la autoridad. Aunque es muy raro que sea el dueño quien atienda el negocio.

Hay otra serie de prácticas que también se constituyen como resistencia en el ámbito de lo cotidiano. Se trata de una serie de resistencias espontáneas que han sido investigadas por los estudios del trabajo.

Tienen que ver con medidas como el tortuguismo y el autoinflingirse heridas para salir momentáneamente del proceso de trabajo. En la UNAM son muy utilizadas, el tortuguismo es una de las principales: es un acuerdo social no sólo implícito, sino todo lo contrario, pues cuando un trabajador empieza a trabajar más rápido de lo que debe o empieza a hacer más de lo que le corresponde es prontamente reprimido por sus compañeros que le exigen bajar su intensidad de trabajo, porque si uno empieza a ser más productivo es más fácil para “la autoridad” exigir a los demás lo mismo.

La resistencia espontánea del trabajador universitario también se manifiesta en actos como negarse a realizar trabajo que considera no le corresponde o que cree que es injusto que se le asigne, o bien hacer ese trabajo que percibe como injusto, pero lo hace “mal” o “de rápido” de manera premeditada.

Esto lo aprendí de mi compañero “H”: en un inicio de él sólo sabía lo que me decía mi jefe, y mi jefe sólo me decía que era un flojo, una persona que no se comprometía con el trabajo, alguien que siempre merecía la mínima calificación en eficiencia laboral. Pero luego hablando con “H”

entendí que él tenía otro empleo como chofer particular, lo que lo obligaba a faltar al trabajo de forma más o menos frecuente porque en el otro empleo percibía un salario mayor, pero en la UNAM tenía la seguridad social que necesitaba para sus hijos y esposa.

Como a mi compañero “H” se le consideraba una persona “faltista” el jefe le solía aplicar una carga de trabajo mayor que la que nos daban a los demás; la manera de resistir de “H” era negarse a hacer los trabajos que eran claramente injustos, es decir, aquellos en los que los delegados sindicales le darían la razón en negarse a realizarlos, pero además resistía también realizando mal alguna área<sup>13</sup> a propósito.

Cuando “H” sentía que un trabajo era injusto, pero se veía obligado a realizarlo por no creer contar con el apoyo del delegado o simplemente para evitarse el problema de confrontar al jefe, la estrategia de resistencia era realizarlo predeterminadamente mal, por ejemplo “de rápido”, es decir, haciendo todo el trabajo indicado pero sólo para cumplir con el requisito formal.

Digo que lo aprendí de “H”, pero mejor debía decir que lo aprendí un poco de todos y que lo aprendí también de practicarlo yo mismo; y no lo practiqué como un ejercicio antropológico, sino como real necesidad material de resistir. Entendí en carne propia la necesidad de mantener un ritmo de trabajo acorde a lo socialmente aceptado, la necesidad de mantener mi dignidad al no dejar que los jefes me dieran más trabajo que a los demás o que me humillaran frente a mis compañeros.

Otra forma de resistencia cotidiana de bajo perfil es mantener un discurso oculto (acciones ocultas), separado del discurso público: es una especie de lenguaje que el proletariado o cualquier dominado utiliza internamente, pero que no emplea con su jefe. Una forma oculta a la vigilancia de desarrollar la resistencia ideológica. Un discurso verbal y corporal.

Los chismes sobre los delegados sindicales, los chistes ácidos sobre los jefes de servicio, los rumores acerca de los comportamientos de los funcionarios, o las representaciones teatrales que los hombres hacen sobre sus superiores en espacios ocultos son los vehículos que les sirven a los trabajadores universitarios para insinuar las críticas al poder mientras se

<sup>13</sup> Con esta palabra se suele denominar a la unidad de determinada cantidad de tareas a ser realizadas en un espacio de trabajo.

mantiene un espacio de seguridad en el ocultamiento. Esta es una forma de resistencia que genera una dialéctica de ocultamiento y vigilancia que abarca todos los ámbitos de las relaciones entre los débiles y los fuertes.<sup>14</sup>

Dar cuenta de que éste es precisamente el terreno cotidiano de la lucha de clases es fundamental porque esta parte de la realidad pareció ser olvidada por las interpretaciones dogmáticas que se centraban sólo en la parte sindical u organizada de la lucha de clases. Este tipo de análisis tienen un poder renovador para los análisis sobre la cultura de los trabajadores porque introducen en la discusión la relevancia de conceptos como la dignidad y la autonomía.

En cuanto a la dignidad la relación es obvia: en el discurso oculto se manifiesta con mucho mayor claridad la vulneración de la dignidad y se expresa también la forma de resistir tal vulneración a través de métodos que mantienen relativamente protegido al trabajador, quien se rebela por medio de formas invisibles para quien lo somete. La cuestión de la dignidad no es un elemento secundario en cuanto a elementos que detonen las rebeliones; un trabajador humillado frente a familiares o compañeros genera un problema político a nivel personal, con lo que la situación adquiere otra magnitud, como una declaración de guerra, un llamado a la venganza.

La autonomía ha sido recuperada hasta ahora por los investigadores de movimientos indígenas de una forma que pretende minimizar la importancia de los sujetos obreros y de los tradicionales análisis de clase, y basados principalmente en conceptos del marxismo ortodoxo soviético, sin embargo, este concepto no puede ser exclusivo de esos estudios. La autonomía del trabajador respecto a la organización sindical, la autonomía de la *sujetidad* del trabajador respecto del proceso productivo<sup>15</sup> y su autonomía en la organización del trabajo son fenómenos que son importantes de reconocer, que van desde la autonomía del sujeto individual, hasta la autonomía del sujeto como clase o como sector de ésta. Para entender la realización de la autonomía del trabajador es necesario observar las mani-

<sup>14</sup> SCOTT, 2000.

<sup>15</sup> Es decir, la *sujetidad* sería entendida como la autonomía del trabajador en tanto que se consideren sus capacidades como sujeto y no sólo como objeto, señalamiento de Bolívar Echevarría que evidencia las consecuencias de la enajenación del papel directivo del trabajador del proceso productivo. ECHEVERRÍA, 1976. Concepto en ese sentido similar al de la *agencia* de la teoría social contemporánea.

festaciones culturales de ésta en el ámbito público, pero también a través del estudio de los discursos ocultos.

Una pregunta sobre las consecuencias políticas del concepto me parece fundamental: ¿el desarrollo de este tipo de resistencia a través de discursos ocultos servirá como una forma de resistir positivamente al poder, en el sentido de que la resistencia ayude a pasar de la resistencia al combate contra el dominador como una forma de conseguir mejores condiciones de vida? o ¿esta resistencia servirá sólo como una válvula de escape que le sirve al dominador en tanto que permite que su subordinado no se rebele.

Yo sostengo que el empleo de este tipo de resistencia constituye una forma de acrecentar el descontento contra los dominadores y no una válvula de escape, como generalmente se piensa, lo que me parece que se puede sostener al observar los casos específicos que expongo. Scott, por su lado, sostiene que a los grupos que carecen de poder les interesa, mientras no recurren a una verdadera rebelión, conspirar para reforzar las apariencias hegemónicas,<sup>16</sup> reforzar pues las apariencias, mientras de manera oculta se teje la conspiración.

Esto es claro en el caso de la asamblea departamental. Se trata de una forma de autorganización no sindical de los trabajadores en la que se discute la organización social del trabajo, se deciden tiempos, roles y áreas de trabajo al margen de los jefes. La asamblea es un espacio que no se contempla de manera formal como un medio para organizar el trabajo, es un medio informal que suelen emplear los trabajadores, con formas más o menos estructuradas, más organizadas o espontáneas, dependiendo el departamento y la dependencia.

Al excluir a los jefes del espacio de la asamblea, los trabajadores se encuentran en condiciones de dirigir sus críticas al poder por la confianza que les da no ser observados. Los discursos se dirigían de manera especialmente agresiva respecto a los jefes; pero no sólo la crítica directa es agresiva, sino que el chisme, el rumor, el chiste y la burla contra la autoridad son elementos que ayudaban a generar cohesión entre los trabajadores. Se trata de un espacio en los que los trabajadores deben resolver la organización del trabajo en términos en que la autoridad la

<sup>16</sup> SCOTT, 2000, p. 21.



acepte y, por lo tanto, que sea una organización del trabajo que le sea funcional a la patronal; sin embargo, es un espacio que también sirve para tejer la conspiración.

La asamblea es un elemento que cohesiona la comunidad, es la única manera en que los trabajadores pueden resolver el conjunto de necesidades considerando el conjunto de capacidades. Pero este elemento central de creación de comunidad está también expuesto a una lucha de sexos por el poder simbólico del falo.

## LUCHA POR FALO Y RESISTENCIA

La dinámica de convivencia cotidiana está determinada por la lucha de hombres y mujeres por ser poseedores de la prenda simbólica del falo.

Los hombres mantienen una dinámica de acoso, violencia y competencia; las mujeres tejen lazos de solidaridad y construyen “territorios” femeninos en los que los hombres están excluidos.

La convivencia de los trabajadores universitarios está mediada por una gran cantidad de referencias sexuales. Pareciera que es imposible que un hombre se relacione con otro si no es en una actitud constante de cuestionamiento de la hombría del otro, un constante acoso y amenaza de ser juzgado como “maricón”, “puto” o impotente.

No sólo hay constantes referencias y acoso sexual, el albur y el acoso es la manera normal de relacionarse, lo raro es que no haya malicia en un comentario o que alguien no trate de interpretar un doble sentido en las palabras de los demás. El acoso no se reduce solo al lenguaje, hay mucho contacto físico agresivo, no es poco común ver que un grupo de trabajadores le bajen los pantalones a otro para simular violaciones o que voluntariamente se saquen el pene para mostrar su tamaño o simular un ofrecimiento a los demás hombres; las nalgadas y el sujetar de las caderas a un compañero por detrás son cosas de todos los días.

Este tipo de convivencia sirve para demostrar qué hombres son más fuertes y capaces, quiénes son los que pueden dirigir al grupo, quiénes tienen la capacidad de subordinar, de humillar a los demás, y la subordinación consiste precisamente en reducir a un hombre a la posición simbólica de mujer: en despojarle del falo.

La antropología ha expuesto las formas particulares en que distintas culturas generan sus convenciones sexuales para definir qué prácticas son masculinas y qué prácticas son femeninas u homosexuales. El matrimonio obligatorio de primos cruzados entre los trobriandeses, es una forma de reglamentar un tipo particular de heterosexualidad; el caso de los baruya de Nueva Guinea, en que los niños deben obtener y consumir semen del grupo de hombres practicándoles sexo oral para “superar los efectos maléficos de su historia fetal”, es una forma particular de homosexualidad institucionalizada; entre los azande, un joven con los medios necesarios puede tomar por esposa a un joven; en Dahomey, una mujer puede convertirse en marido si tiene con qué pagar el precio; el “travestismo institucionalizado” de los mohave permite a una persona cambiar de sexo por medio de una ceremonia especial y tomar como pareja matrimonial a una persona del mismo sexo anatómico, pero socialmente contrario, por lo que se considerará un matrimonio heterosexual;<sup>17</sup> en el caso de los universitarios la práctica simbólica de la penetración homosexual del compañero de trabajo es la forma de homosexualidad institucionalizada que prueba la heterosexualidad del penetrante. El penetrante prueba la posesión del falo en tanto que no sólo es capaz de penetrar a las mujeres que carecen de falo, sino que también puede demostrar que aún en el grupo de hombres él tiene más falo que los demás.

Por eso no me parece casualidad que los delegados sindicales no sólo participen en estas dinámicas, sino que son precisamente los delegados los que mayor violencia le imprimen a la relación con sus compañeros, tratando de formar una imagen de ellos mismos como tipos fuertes, duros, dominadores, autoritarios y seguros de sí mismos.

Una buena cantidad de delegados sindicales no están ahí por su entrega a la defensa de los derechos de los trabajadores, sino porque han sabido ganar la confianza y luego la fidelidad de sus bases. Si esta confianza la ganan con base en esta imagen de tipos fuertes, dominadores y autoritarios que se construye sobre ellos, podríamos entonces suscribir la tesis de Max Horkheimer,<sup>18</sup> quien afirma que el hombre desea en su vida

<sup>17</sup> RUBIN, 2003, p. 61.

<sup>18</sup> HORKHEIMER, 1973.

la autoridad sobre él, la necesita porque en su familia, con la figura del padre autoritario, se le ha enseñado a desearla, a necesitarla.

Agustín Rodríguez —el actual secretario general del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (STUNAM)— representa el papel del padre autoritario, del “hombre de verdad”, encarna las cualidades del “macho”, y ese factor cultural genera confianza en los trabajadores, los motiva a seguir votando por él, aunque esta identificación se haga de manera inconsciente. El sexismo explica en parte la permanencia de líderes “charros” en la dirección de los sindicatos de tradición democrática. Claro que éste es sólo uno de los elementos; la consideración de las prácticas patrimonialistas, clientelares, de intimidación, de coerción, la amenaza y el fraude son imprescindibles para la explicación del tema de la democracia y la legitimidad en el STUNAM, pero ése no es el tema de este artículo.

La lucha por el falo es la lucha sexual por el poder porque el falo es algo más que un rasgo que distingue los sexos: es la encarnación del estatus masculino, al cual acceden los hombres, y que tiene ciertos derechos inherentes, entre ellos, el derecho a una mujer.

Para terminar con este relato regresaré al tema de la creación de comunidad que se da en la asamblea de los trabajadores, pero ahora desde el ángulo de la lucha sexual por el falo que se da dentro de ésta.

La dinámica de la asamblea no es sólo la dinámica laboral; en la universidad la dinámica doméstico-familiar se reproduce en la asamblea, porque por la forma de ingreso los trabajadores no sólo son compañeros de trabajo, sino también familiares. Es muy común que familias enteras convivan en las dependencias.

Hay una diferencia importante en el comportamiento de dos grupos de trabajadores: los que tienen a su familia como compañeros de trabajo y los que no. La familia es la primera institución en transmitir el discurso de género, aprendemos nuestro género antes que conocer la diferencia sexual que lo origina gracias a esta institución.

Es común que un trabajador conviva en su jornada diaria con su esposa, su madre, su padre e incluso su o sus hijos, esto obliga a que en las asambleas se organice el trabajo con especial atención a la organización interna de las familias.

Esta organización comunitaria del trabajo no es horizontal sino vertical por el hecho de que quienes tienen la posesión simbólica del falo son quienes realmente toman las decisiones. Por eso llamo a este fenómeno *comunitarismo vertical*. Las mujeres, en general, no están igualmente acreditadas como los hombres para decidir, sobre todo en el caso de que en la misma reunión se encuentre su esposo, padre, e inclusive el hijo; aunque estén presentes en las asambleas lo cierto es que estas mujeres no suelen tomar la palabra en ellas y cuando lo hacen suelen apoyar lo que sostiene el hombre de la familia. Los hombres que no han demostrado tener falo también son desacreditados. Esto no significa que todas las mujeres estén en estas circunstancias, hay muchas mujeres que sí participan e inclusive mujeres que dirigen las asambleas, pero se podría decir que estas mujeres, de cierta manera, han adquirido falo: se han masculinizado al aprender y utilizar el código político que les permite participar, convencer y dirigir a mujeres y hombres.

Ésta es pues la reproducción de la dinámica de dominación existente en la familia en el ámbito laboral. Un fenómeno que es más difícil de detectar que la falta de participación sindical de las mujeres en las asambleas o que la falta de la presencia de éstas en cargos como las delegaciones o las carteras sindicales, y que, sin embargo, podría ser más significativo.

Además, este tipo de relación tiene como uno de sus efectos la ampliación del ámbito de la familia a los demás trabajadores del turno. Un ejemplo: en uno de los turnos de la Facultad de Ingeniería había un núcleo familiar en torno al que nos organizábamos, juntas trabajaban tres generaciones de una misma familia, “R”, el jefe de servicios del turno, era el abuelo, su esposa era vigilante, su hijo auxiliar de intendencia, igual que su nuera y su nieto (hijo de la nuera que ahí trabajaba); otros cinco hombres decidíamos con “R” y su hijo la forma en que organizaríamos el trabajo, si las mujeres hablaban era sólo para apoyar la posición de sus maridos, pero además no todos los hombres teníamos el mismo poder: “R” era el que siempre tomaba las decisiones finales; por otro lado, la organización del trabajo pasaba del ámbito estrictamente laboral al doméstico-ampliado: ya no decidíamos sólo quiénes y en qué momento limpiarían y se encargarían de qué áreas, sino que organizábamos comi-

siones de cocina, compras, lavado de trastes, limpieza del comedor, baños de nuestro servicio, etcétera, y siempre eran las mujeres las que eran llevadas al espacio de la cocina y la limpieza doméstica, nunca se les encomendaban tareas que requirieran de un esfuerzo físico mucho mayor, y siempre era “R” el que obtenía mayores ventajas de trabajo.

## CONCLUSIÓN

El trabajador universitario es un sujeto complejo que en su vida cotidiana —y no sólo en las marchas— desarrolla formas de resistencia a sus condiciones de trabajo. Lucha de clases y lucha por falo son las formas de expresión de la resistencia a la división social del trabajo capitalista y a la división sexual del trabajo falocéntrica. No es más importante que la otra. Los relatos de las vivencias de los trabajadores universitarios que aquí se ha expuesto es el relato de las formas culturales que toman estas luchas. La observación de las formas culturales de estas luchas es fundamental porque es precisamente en la necesidad de hacer cambios graduales que se posibilita hacer cambios radicales; que en parte es en la concreción de los cambios cuantitativos que es posible que se desarrollen cambios cualitativos, y además, que es el sentido —liberador o represor— de estos cambios cuantitativos el que puede guiar el sentido de los cambios cualitativos.

## BIBLIOGRAFIA

- BRAVERMAN, Harry  
 1974 *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México.
- ECHEVERRÍA, Bolívar  
 1976 “Discurso de la revolución, discurso crítico”, *Cuadernos Políticos*, Editorial Era, México, núm. 10, octubre-diciembre, pp. 44-53.
- CARRILLO, Jorge y Consuelo IRANZO  
 1999 “Calificación y competencias laborales en América Latina”, en Enrique de la Garza (coord.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, cap. VI, Fondo de Cultura Económica, México, pp. 179-274.
- GARZA TOLEDO, Enrique de la  
 1991 “Cultura y crisis del corporativismo en México”, en José Luis Barros, Javier Hurtado y Germán Pérez (comps.), *Transición a la democracia*

*y reforma en el Estado de México*, Universidad de Guadalajara/Porrúa/ Facultad. Latinoamericana de Ciencias Sociales, pp. 237-267.

- GODELIER, Maurice  
 1993 “Las mujeres y el poder político”, *Antropológicas*, Nueva Época, núm. 7.
- HORKHEIMER, Max  
 1973 *Crítica de la razón instrumental*, Editorial Sur, Buenos Aires.
- LAMAS, Marta  
 2003 “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”, en Marta Lamas (comp.), *El género. La construcción social de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudio de Género, Universidad Nacional Autónoma de México/Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 327-366.
- MARX, Carlos  
 1857 *Elementos Fundamentales para la Crítica de la Economía Política (Grundrisse)*, Siglo XXI, México.  
 1978 *El Capital*, t. I, vol. 1, Siglo XXI, México.  
 2005 *La tecnología del capital. Subsunción formal y subsunción real del proceso de trabajo al proceso de valorización (Extractos del Manuscrito 1861-1863)*, selección y traducción de Bolívar Echeverría, Ítaca, México.
- MEZA PONCE, Armando  
 1984 “Fábrica y Poder”, tesis de Licenciatura de Antropología Social, Escuela Nacional de Antropología e Historia, México.
- MUÑIZ, Elsa  
 2004 “Historia y género. Hacia la construcción de una historia cultural del género”, en Sara Elena Pérez-Gil Romo y Patricia Ravelo Blancas (coords.), *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*, serie Conocer para decidir, Cámara de Diputados, LIX Legislatura/Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social/Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 31-51.
- PATEMAN, Carole  
 1990 “Feminismo y Democracia”, *Debate Feminista*, México, marzo, año 1, vol. 1, pp. 7-28.
- RUBIN, Gayle  
 2003 “El tráfico de mujeres: notas sobre la ‘economía política’ del sexo”, en Marta Lamas (comp.), *El género. La construcción social de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudio de Género, Universidad Nacional Autónoma de México/Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 35-96.
- SCOTT, James  
 2000 *Los dominados y el arte de la resistencia*, Editorial Era, México.

SCOTT, Joan W.

- 2003 “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Marta Lamas (comp.), *El género. La construcción social de la diferencia sexual*, Programa Universitario de Estudio de Género, Universidad Nacional Autónoma de México/Miguel Ángel Porrúa, México, pp. 265-302.

VERAZA, Jorge

- 2007a *Leer el capital hoy. Pasajes selectos y problemas decisivos*, Ítaca/Paradigmas y Utopías, México.
- 2007b *Los peligros de comer en el capitalismo*, Ítaca, México.