



Centro de Investigaciones y
Estudios Superiores en
Antropología Social unidad Golfo



**Espíritus del color. Culturas laborales en la Editora
de Gobierno de Veracruz frente a la modernización
administrativa**

TESIS

**QUE PARA OPTAR AL GRADO
MAESTRO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL**

PRESENTA

Juan Carlos Hernández García

DIRECTOR

Dr. Saúl H. Moreno Andrade

LECTORES

Dr. Jaime Díaz Marín

Dr. Martín Aguilar Sánchez

Dr. Ernesto Isunza Vera

Xalapa, Veracruz, noviembre de 2019.

Los impresores trabajaban jornadas irregulares: una semana el doble o más que en otra, las semanas variaban de cuatro a seis días laborables, y las jornadas de trabajo se iniciaban a las cuatro de la mañana y terminaban casi en la noche (Dartorn, 2002: 87).

Con todo mi amor para mis padres María Leticia de Jesús García López y Carlos Hernández Javier; para mí amigo Alberto Cima; para Héctor Gastón Cerda Murrieta, Alejandro Vera, Oscar Landa y; para todos los trabajadores de la Editora de Gobierno que ahora se encuentran en un lugar mejor.

Agradecimientos

Quiero agradecer a mi familia: mi esposa Liliana Deodanes, gracias por estar conmigo en los momentos difíciles y por comprenderme, a mis hijos Gianara del Ángel y Rodrigo Antonio, gracias por regalarme sus momentos de alegría y sonrisas, a mi hermana Angélica Leticia por su apoyo en todo momento, a mis suegros don Antonio y doña Gloria. A todos ellos gracias por acompañarme a lo largo de mi formación personal, especialmente de la maestría y por su comprensión, preocupación y consejos.

De igual forma, quiero agradecer de corazón a todos los trabajadores de las diferentes generaciones de la Editora, quienes también son mi familia; gracias por su apoyo, por su amabilidad, cariño, amistad, preocupación, tiempo y porque me brindaron la confianza para relatarme su vida, para así narrar sus historias. También agradezco a la administración de la ex directora de la Editora de Gobierno, licenciada Elideth Eloss Soto y a su personal, por abrirme las puertas de esta institución centenaria para realizar esta investigación, también por su apoyo, por sus atenciones y por su tiempo.

A los delegados y secretarios de los sindicatos del SIEDIPEV y del STSPEV, gracias por brindarme un espacio en su tiempo y por relatarme parte de la historia del sindicalismo veracruzano, en especial de los sindicatos que representan a los trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo del estado de Veracruz.

Inmensas gracias a CIESAS Golfo, por brindarme la oportunidad de estudiar su programa de maestría, especialmente a mis profesores de ambas líneas, a Vicky Cabrera, quien siempre estuvo apoyando en todos los detalles de la maestría y por su dedicación hacia el alumnado. Al personal del servicio bibliotecario, especialmente a Aurorita, a Julio y a Blanca por su entrega, eficiencia, por su amistad y apoyo con el material bibliográfico.

Agradezco a CONACYT por la beca que se me otorgó para estudiar la maestría en CIESAS Golfo, sin ese sustento en estos dos años, no hubiese sido posible este trabajo recepcional.

Agradezco enormemente y de todo corazón al doctor Saúl H. Moreno Andrade por aceptarme como asesorado, por brindarme su confianza, por su paciencia, comprensión, sus consejos; por ayudarme a conocer el mundo de la clase obrera mexicana a través de viajes y conversaciones; y por compartir conmigo el proceso de elaboración de esta tesis.

Agradezco de todo corazón por su apoyo, consejos y por alentarme a seguir adelante a mis maestros de la Facultad de Sociología de la Universidad Veracruzana: Mirna Benítez, Yolanda F. González, César Guevara, Jesús Arguelles, Erasmo Hernández y Aldo Colorado.

A mis compañeros de generación agradezco su apoyo; especialmente a Pamela Bernal, Patricia Meixueiro y Carlos Rossainz, gracias por esas conversaciones, buenos ratos, apoyo, consejos, amistad y calidez.

A mi comité de lectores, doctores Ernesto Isunza Vera, Jaime Díaz Marín, Martín Aguilar y Eleocadio Martínez, muchas gracias por aceptar leer mi trabajo, por sus observaciones certeras para enriquecer esta tesis. Gracias también a mis profesores de línea doctoras Janette Vallejo, Patricia Zamudio y al doctor Carlos Flores por leer este trabajo y por sus observaciones certeras en las clases de seminario.

Es poco el espacio para agradecer a todos los que me apoyaron en la elaboración de esta tesis; sin el apoyo de todos ellos y de las instituciones mencionadas, mi paso por la maestría hubiese sido más complicado.

RESUMEN

ESPÍRITUS DEL COLOR. CULTURAS LABORALES EN LA EDITORA DE GOBIERNO DE VERACRUZ FRENTE A LA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA

NOVIEMBRE 2019

JUAN CARLOS HERNÁNDEZ GARCÍA

LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA POR LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA

La modernización administrativa en la administración pública veracruzana, fue implementada a principios de la década de los 90 del siglo XX, en sintonía con la reconfiguración del Estado mexicano; pero es a principios del 2000, durante el gobierno de Miguel Alemán Velasco que toma fuerza en el trasfondo político, tecnológico, social, cultural, organizativo y económico; para acelerar el cambio de un modelo burocrático tradicional al de la nueva Gestión Pública. A partir de este momento, la cultura, el *ethos*, el imaginario social, el mundo de vida, las relaciones laborales, la obtención de plazas, de trabajo y del *habitus* de los trabajadores de la Editora de Gobierno del Estado de Veracruz, empezó a cambiar gradualmente.

El objetivo de este trabajo es analizar e interpretar la realidad actual de los trabajadores y trabajadoras de la Editora de Gobierno en el contexto de los cambios que se han producido por la modernización administrativa. Para cumplir el objetivo se utilizó la etnografía colaborativa, observación en las instalaciones de la dependencia, las entrevistas semiestructuradas y trabajo de archivo.

Se identificó que hay cambios significativos en la cultura e imaginario de los trabajadores y trabajadoras, además de un *habitus* en disputa, pero también una disputa entre los trabajadores de base, contrato y confianza por la obtención de la base, donde la familia cumple un papel principal; lo que conlleva a una tensión en las relaciones sociales entre los trabajadores.

En conclusión, este análisis puede abrir las posibilidades de nuevos trabajos que, se enfoquen en los cambios que la modernización administrativa produjo en otras dependencias, para identificar otros factores de cambio; tomando en cuenta que cada dependencia y sus trabajadores tienen características particulares que los hacen diferentes entre ellos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN GENERAL	1
El problema.....	3
Motivaciones.....	4
Objetivos.....	10
General.....	10
Específicos.....	10
El dónde.....	11
Antecedentes de estudio.....	13
Dificultades en el campo y estrategias metodológicas.....	17
CAPÍTULO I. MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA, CULTURA OBRERO-LABORAL, ESTADO Y SINDICALISMO	23
Introducción.....	23
1.1 Reestructuración productiva.....	25
1.2 Modernización administrativa.....	31
1.3 Un debate en ciernes: la cultura laboral y la cultura organizacional.....	35
1.4 Estado y sindicalismo.....	43
Reflexiones.....	47
CAPÍTULO II. UNA MIRADA A LA HISTORIA DE LA EDITORA DE GOBIERNO	49
Introducción.....	49
2.1 La Editora a través del tiempo.....	50
2.1.1 La Editora y el porfiriato.....	50
2.1.2 La militancia socialista de los trabajadores de la Editora.....	52
2.1.3 La época de oro de la Editora de Gobierno y sindicalismo veracruzano.....	54
2.1.4 La Editora de Gobierno en el neoliberalismo.....	60
2.2 Los sindicatos del Poder Ejecutivo de Veracruz.....	61
2.2.1 El quiebre del sindicato de doña Juana Consuelo.....	63
2.2.2 Empieza la competencia.....	65
2.2.3 Los sindicatos y la resolución de conflictos laborales.....	67
2.3 Modernización y reubicación de la Editora en el periodo de Miguel Alemán.....	70
2.4 La Editora de Gobierno y la crisis veracruzana actual.....	73
Reflexiones.....	82

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CULTURA Y ENFERMEDADES EN LA EDITORA DE GOBIERNO	86
Introducción	86
3.1 Efectos del espacio geográfico	87
3.2 Sujetos laborales: cuello azul y cuello blanco	92
3.3 Una radiografía de la desigualdad: Trabajadores de base, contrato y confianza	96
3.4 Sobre pre-jubilatorios y jubilados	101
3.5 El bien en disputa: “la base”	104
3.6 Control en los tiempos y movimientos	111
3.6.1 El proceso de trabajo en el área de producción	112
3.6.2 El proceso de trabajo en el área administrativa	122
3.6.3 El papel de la familia en la producción	130
3.6.4 <i>Habitus</i> en disputa	132
3.7 Espacios de integración: la cafetería y la cancha	135
3.8 Enfermedades originadas por el proceso de trabajo	137
Reflexiones	144
CAPÍTULO IV. LA CULTURA DE LOS TRABAJADORES DE LA EDITORA DE GOBIERNO ANTE LA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA	147
Introducción	147
4.1 Cambios culturales a partir de la modernización de Miguel Alemán	148
4.2 Una cultura laboral con matices	152
4.3 Cultura, imaginario social y sentido de pertenencia	153
4.4 Las relaciones sociales entre los trabajadores de la Editora	169
4.4.1 Los trabajadores y el choque generacional	170
4.4.2 El conflicto en la Editora de Gobierno	173
4.5 Contradicciones de la modernización administrativa en Veracruz	176
4.5.1 Una reorganización administrativa contradictoria	177
4.5.2 Contradicción en los valores éticos del servidor público	179
4.5.3 Hacer menos con más	182
4.5.4 El fantasma del despido	183
4.5.5 La Editora en el abandono	184
Reflexiones	185
CONSIDERACIONES FINALES	189
Las culturas laborales en la Editora	189
Realidad e imaginario de los trabajadores de la Editora en la era neoliberal	192

Transición del modelo burocrático del aparato estatal veracruzano 196

La Editora de Gobierno y la modernización administrativa..... 200

ANEXOS

REFERENCIAS CITADAS

INTRODUCCIÓN GENERAL

Había mucho trabajo porque no había computadoras, no había tanta fotocopiadora y todo se hacía en las máquinas: la papelería de papel membretado, sobres para los administradores, para los titulares sus tarjetas, que las recaderas, medias cartas. Todo lo de la papelería oficial¹.

La Editora de Gobierno es una de las pocas dependencias que tiene una larga historia y que está ligada a los sucesos más importantes de Veracruz y de México. Desde su creación vio pasar generaciones de mujeres y hombres que, con su esfuerzo y dedicación a su trabajo han difundido la cultura a toda la sociedad veracruzana.

Está es una de las razones para realizar esta investigación y cabe señalar que, en este trabajo se mostrarán los cambios en la cultura, en el imaginario social², en el *habitus* en el modo de vida de los trabajadores y trabajadoras de la Editora de Gobierno a partir de la modernización administrativa implementada por el Estado mexicano moderno.

A partir de la década de los 70 del siglo pasado iniciaba la crisis económica a nivel mundial; ésta fue uno de los factores para que el Estado mexicano se reestructurara a un nuevo modelo. Por tanto, el modelo neoliberal hizo su entrada oficial en 1988 y con él vinieron una serie de cambios que afectaron el mundo laboral y la vida de los mexicanos, pero se conservaron prácticas y costumbres del modelo del Estado social autoritario.

La primera acción de las administraciones neoliberales, fue dismantelar el Estado social, empezando con el cierre y privatización de las paraestatales, como: Ferrocarriles Nacionales de México, Teléfonos de México y Bicicletas de México, entre otras. Este proceso respondió a una reestructuración productiva macroestructural y de largo aliento. Algo parecido sucedió con el sector administrativo del país.

El plan para el sector administrativo, fue poner en marcha una modernización administrativa, que contiene un lado tecnológico y uno enfocado a una reorganización laboral. Es así que en Veracruz la ola modernizadora llegó en los 90 del siglo XX, pero es en el nuevo milenio, durante el gobierno de Miguel Alemán Velasco que tomó fuerzas.

¹ Entrevista al encargado del departamento de Prensas 28 de septiembre de 2018.

² Para Castoriadis (1983) el imaginario social son las creaciones tanto individuales como colectivas que nacen de la imaginación y que tienen por objetivo responder a las necesidades ya existentes y a las nuevas.

Para el 2000 los linotipos y otras máquinas que acompañaron a la Editora y a varias de sus generaciones eran obsoletos y fueron reemplazados por la nueva tecnología digital, como: la computadora, las impresoras e imprentas digitales. Poco a poco la tipografía clásica fue reemplazada por esta nueva tecnología. Lo que trajo cambios significativos para la base trabajadora de la Editora de Gobierno y del aparato estatal.

Después de más de 80 años de permanecer en el Centro de la ciudad de Xalapa, la Editora fue reubicada a la congregación de Miradores del Mar, donde actualmente se ubica. En la entrada de esta dependencia se ubican los vestigios de lo que fue la Editora de Xalapa, como mudos testigos de los cambios sociotécnicos y culturales.

La modernización tecnológica y la reubicación de la dependencia fueron sólo algunos de los cambios que trajo la modernización administrativa; porque a lo largo de casi 20 años se dieron una serie de reformas estructurales que, acabaron afectando a los trabajadores del gobierno estatal en general. Es así que la administración veracruzana, siguiendo el plan de la modernización administrativa, puso en marcha una reorganización administrativa y financiera, que tuvo como base minimizar el presupuesto para las dependencias, reajustar los salarios de los trabajadores y en caso extremo el despido masivo de trabajadores de contrato y confianza.

Por tanto, la cultura de los trabajadores de la Editora de Gobierno cambio en sintonía con la reconfiguración del Estado mexicano. Sus tradiciones, rituales y costumbres se transformaron o desaparecieron, o dieron paso a nuevas prácticas; se perdió la unidad entre ellos y sus relaciones sociales se volvieron tensas por el *habitus* en disputa, y; las grandes fiestas, sorteos y prestaciones se fueron eliminando e incluso su pago quincenal se vio retrasado a partir de 2014.

El Estado social para los trabajadores de la Editora, de cierta forma desapareció, sólo quedaron vestigios de lo que fue; dando lugar a que varios de ellos reflejen nostalgia por aquellos años perdidos. En su imaginario ven ahora al Estado como un usurpador que ocupó el lugar del padre protector, pero que está lejos de serlo y ven a los sindicatos como organizaciones que sólo están de adorno y que no intervienen para protegerlos.

Lo cierto es que, a pesar de los cambios, los trabajadores se siguen adaptando a los transformaciones que se originaron por el proceso de la modernización administrativa; esto trajo contradicciones, puesto que existe un choque entre las características del Estado social

autoritario con el de la nueva Gestión Pública³ que, se guía por una cultura organizacional que fomenta la eficiencia, la transparencia, la competitividad y la calidad.

Los cambios y contradicciones de la modernización administrativa se reflejan en lo que en teoría debería ser y lo que es en la realidad. Es decir, no se lleva a cabo lo que plantea la administración pública, generando así afectaciones a los trabajadores, pero también al funcionamiento adecuado de las dependencias.

Hoy en día los linotipos y sus operarios ya son parte de la historia de la dependencia; las nuevas tecnologías y la cultura organizacional van ganando terreno en la administración pública veracruzana y con ello se está dando un proceso de precarización del trabajo y de cambios culturales en los trabajadores de la Editora y de la administración pública veracruzana.

El problema

La Editora de Gobierno es una dependencia con una larga historia y ésta comienza el 16 de septiembre de 1888; fecha en que fue fundada por el general Juan de la Luz Enríquez. Desde ese momento la Editora y las generaciones de trabajadores que han pasado por sus talleres y oficinas, han sido testigos de momentos históricos, que han marcado la historia de México, pero también del estado de Veracruz. En sus máquinas se imprimieron las obras de grandes literatos, investigadores y escritores, contribuyendo al acervo cultural y a la memoria histórico-política del estado del Golfo de México.

La dependencia fue modernizada en varias ocasiones, una fue en la década de los 50 y la que aquí interesa, es la que se da en la gubernatura de Miguel Alemán Velasco en 2001. Esta modernización tecnológica respondió a la reestructuración del Estado; es así que una vez instaurado el modelo neoliberal se puso en marcha la modernización administrativa de la administración pública.

Es en la década de los 90 que la modernización administrativa iniciaba; ésta tiene un trasfondo político, tecnológico, social, cultural, organizativo y económico. Es decir, con esta modernización, se pretendió y se pretende: modernizar tecnológicamente a las dependencias gubernamentales; realizar una reorganización administrativa, en otras palabras, cambiar el viejo

³ La Gestión Pública se define como la aplicación de todos los procesos y herramientas de la administración pública para llevar a cabo los objetivos de bienestar y desarrollo de la población. Fuente: <http://www.programaanticorruptcion.gob.mx/index.php/internacionales/practicas-exitosas/mejores-practicas-internacionales/mejora-de-la-gestion-publica.html>

modelo burocrático por el de la nueva Gestión Pública; hacer recortes presupuestales de las dependencias; fomentar la democracia en los sindicatos y las dependencias; cambiar la cultura obrera de los trabajadores a una cultura laboral fundamentada en la cultura organizacional⁴ y; se pretende achicar al Estado para hacer más eficiente el aparato estatal.

Las modernizaciones que vieron pasar la dependencia y sus trabajadores, han sido significativas, puesto que trajeron cambios en la producción y en la cultura de los trabajadores, pero la del 2001 trajo consigo cambios drásticos, en su cultura, en su modo de vida, en sus relaciones sociales, en su relación con los sindicatos y con el Estado. Estos cambios se reflejan claramente en la pérdida de la cohesión, de las tradiciones, de sus rituales y de su imaginario.

Actualmente los trabajadores de la Editora y de toda la administración pública veracruzana, se encuentran en un periodo de transición, donde las contradicciones de la modernización administrativa afectan directamente a los trabajadores y a la eficiencia de la administración pública, puesto que, no se crea un ambiente para la integración y, por tanto, el conflicto aumenta en las relaciones sociales y laborales.

El analizar los cambios en la cultura, en las relaciones sociales y en la producción de los trabajadores a partir de la modernización de la Editora y de su reubicación, permite profundizar en las contradicciones de la modernización administrativa.

Motivaciones

Es pertinente exponer las razones y motivaciones, por las cuales decidí escoger este tema de investigación. Éstas surgen por un origen personal, es decir, mi historia influyó en gran manera para escoger este tema, es por esta razón que describiré brevemente mis experiencias de vida en torno a la dependencia.

A mediados de 2010 ingresé a laborar en la Editora de Gobierno como trabajador de planta o de base. En otras palabras, me convertí en un trabajador sindicalizado, con derecho a prestaciones, con un trabajo “permanente” y con posibilidad de ascenso salarial. Me incorporé a la Editora porque mi mamá se jubiló y tomé su lugar. Por tanto, estuve 6 meses a prueba y en capacitación para que se me diera la plaza.

⁴ Guadarrama (2000) deja en claro que la evolución del concepto de cultura laboral pasa por un proceso de transformación de la cultura obrera, de un grupo social determinado a un concepto más extenso de cultura, desarrollada en un espacio social, donde los integrantes pertenecen a diversos grupos sociales y desarrollan y mantienen relaciones de trabajo.

La historia de mi familia en la burocracia veracruzana inicia con mi abuelo paterno Daniel García, quien trabajó como gerente de la Cámara de Comercio de Papantla, Veracruz. Él fue quien ayudó a mi mamá a ingresar a la Editora de Gobierno, por medio de la amistad que tenía con funcionarios públicos del gobierno de Rafael Hernández Ochoa, es así que mi mamá llegó a laborar a finales de la década de los 70 del siglo pasado a la dependencia.

Durante mi niñez fui muy cercano a la dependencia y a sus trabajadores, mi mamá me llevaba regularmente con ella a trabajar, sobre todo en temporadas vacacionales. De igual forma, sus compañeros llevaban a sus hijos e hijas, donde les enseñaban las actividades propias de sus oficios. Como mi mamá era correctora de la Gaceta Oficial, se dedicaba a leer y a corregir los textos, mientras yo bajaba a los talleres a visitar a los trabajadores.

Recuerdo que me tocó observar a los linotipos trabajar, máquinas que para mí eran extrañas, porque parecen una máquina de escribir gigante; la diferencia es que estas máquinas no usaban papel, su materia prima era el plomo. Este metal se derretía en un compartimiento que se llama crisol⁵, éste alimentaba a la máquina para que se le dieran forma a las matrices, las cuales eran moldes de letras y símbolos; estos moldes individuales, formaban textos enteros de metal que posteriormente se imprimían en papel.

En algunas ocasiones los trabajadores de Prensas me enseñaban el funcionamiento de la máquina Chandler y en algunos momentos me dejaban utilizarla, en otras palabras, era un aprendiz. Estas máquinas no eran tan grandes como los linotipos, pero eran igual de ruidosas. Éstas sirven para imprimir, troquelar y foliar. Hoy en día son de las máquinas más antiguas que siguen en funcionamiento en la Editora.

Lo primero que uno notaba al entrar en la Editora de Gobierno de Clavijero era su peculiar olor, porque era una mezcla de plomo, metal, grasa, tinta, papel, solventes y madera. De igual forma, el ruido de las máquinas funcionando era otra característica de la cual uno se percataba al instante. Quien no estuviera familiarizado con el ambiente de la imprenta, tanto el ruido como el olor significaban un golpe a sus sentidos.

Cuando acompañaba a mi mamá a su trabajo recuerdo que el receso o como lo conocen los trabajadores “la botana”, era el momento que todos esperaban, puesto que como la dependencia quedaba en pleno Centro de la ciudad, algunos aprovechaban a ir a comprar su

⁵ El crisol era un caldero donde se derretía el plomo

despensa, otros a comer, otros para platicar y otros formaban grupos para salir a dar la vuelta a los parques del Centro o a los mercados e incluso irse a tomar unas copas a bares cercanos.

Los que se quedaban a comer dentro de la dependencia le compraban a una señora de Xico⁶ que se llamaba doña Luisa, ella vendía chiles rellenos, enchiladas, gorditas, tamales y empanadas, entre otros antojitos típicos de la región o algunos otros se iban a la cafetería de la dependencia. Por lo regular mi mamá y yo comíamos con doña Luisa y nos poníamos a platicar con ella y en varias ocasiones nos invitó a su casa a comer mole durante la fiesta patronal de Santa María Magdalena.

Los viernes en el departamento de *Offset* preparaban caldo de pollo, de carne de res, de marisco, en ocasiones hacían carnes asadas y en otros casos compraban chicharrones. En algunas ocasiones, me tocó asistir a estos convivios a saborear los platillos que los compañeros de mi mamá preparaban en el taller, esto le daba una atmósfera de familia a la dependencia, siempre vi a los trabajadores conviviendo y bromeando, no era tan visible el conflicto.

El día más esperado del año era el Día del Tipógrafo, que se celebra el día 25 de septiembre. Recuerdo que las administraciones de finales de los 80 y principios de los 90, organizaban excursiones para los trabajadores y para sus familias a distintos lugares de Veracruz, a veces con una duración de dos días y con los gastos pagados. En lo personal fui en más de una ocasión a estas excursiones, principalmente el destino era alguna playa veracruzana. Por ejemplo, Chachalacas, Paso Doña Juana y puerto de Veracruz, entre otras.

Aparte de las excursiones, hacían cenas baile, donde rifaban electrodomésticos y centenarios de oro; en más de una ocasión mi mamá tuvo la suerte de salir premiada y recuerdo que eran fiestas alegres, todos bailando y platicando. Los trabajadores que tenían la suerte de sacarse algún premio, se les veía una gran sonrisa en el rostro; eran tiempos en donde todo parecía estar bien para los trabajadores de la dependencia y sus familias.

Por tanto, mi infancia al igual que la de los hijos de los compañeros de mi mamá, estuvo marcada por los privilegios del Estado social que, se reflejaban en las fiestas, los premios, excursiones y en la permisividad. Como hijo de una trabajadora de gobierno, al igual que los demás niños hijos de trabajadores del gobierno del Estado, recibimos esos privilegios, porque se hacían grandes fiestas en el día del niño y en el día de los Reyes Magos; la

⁶ Xico o Xicochimalco es una localidad que se ubica a 40 kilómetros de Xalapa, es famosa por el buen sazón de sus guisos y por la fiesta patronal de Santa María Magdalena en el mes de Julio. Durante esta fiesta se realizan danzas tradicionales y la xiqueñada donde sueltan toros de lidia.

administración rifaba bicicletas, avalanchas y juguetes caros, una vez me gane una bicicleta. Aparte a los padres se les daban bonos para los Reyes Magos y para los útiles escolares, estas prestaciones aún permanecen, como vestigios de ese periodo.

Durante la adolescencia mis visitas a la dependencia eran esporádicas, ya no era tan cercano a ella, pero no así del ámbito de la imprenta, puesto un compañero de mi mamá, me consiguió un trabajo de aprendiz en una imprenta del Centro. Ahí me enseñaron a revelar negativos y placas, aparte me enseñaron un poco del funcionamiento de la máquina *Offset Kord Heilderberg*.

Mientras cursaba la preparatoria, conseguí un trabajo en una imprenta de la calle Nuevo León en la colonia Progreso. Mi función en esta imprenta fue recoger y empaquetar los sellos para garrafones de agua que iban saliendo de la guillotina, tenía que ser muy rápido, puesto que los sellos se acumulaban rápidamente en la bandeja. Con los días me capacitaron para manejar la guillotina y ajustarla. Sin embargo, mi estadía en estas imprentas fue corta, puesto que estudiaba por las mañanas y por esa razón tuve que dejarlas.

Ingresé a trabajar en la Editora en abril de 2010, casi al término de la gubernatura de Fidel Herrera Beltrán, para este momento estaba cursando el 5° semestre de la carrera de Antropología Lingüística en la Universidad Veracruzana. Como era estudiante universitario, el doctor en Antropología Félix Báez Jorge, me adscribió al área administrativa, como auxiliar administrativo del jefe del departamento de Control y Seguimiento. En lo personal fue una experiencia totalmente nueva, nunca había trabajado en una oficina, aunque si estaba familiarizado con ese tipo de ambiente por el trabajo de mi mamá.

En el área administrativa se me capacitó a redactar oficios, engargolar, sacar copias y hacer inventarios, además, tenía contestar y hacer llamadas; cuando entró la administración de Javier Duarte en 2010, fui reubicado al departamento de Edición, donde mis funciones eran: transcribir *dummies*⁷ e ir como vendedor a las ferias de los libros que realizan la Universidad Veracruzana y el Colegio Preparatorio Juárez.

A mediados del periodo gubernamental de Javier Duarte, me volvieron a cambiar de departamento, esta vez al de Captura y Formación de la Gaceta Oficial, donde mis funciones fueron capturar y transcribir edictos, aparte se me capacitó para formar la Gaceta Oficial, este fue el último departamento al que estuve adscrito antes de dejar la Editora de Gobierno.

⁷ Los *dummies* son borradores de libros.

Cabe añadir que, durante el periodo de Javier Duarte, era estudiante de la Facultad de Sociología, por ende, presencié la crisis social, la represión hacia el sector estudiantil, la situación adversa de los jubilados y, de igual manera, presencié la crisis que impactó a todo el aparato estatal. Como trabajador, me vi afectado, puesto que la administración pública realizó una reestructuración financiera, que se vio reflejada en el atraso de pagos quincenales, fragmentación de prestaciones y cambio de fechas de éstas. De igual forma, observé el desabasto de material, de insumos básicos, falta de mantenimiento de máquinas, de vehículos oficiales y de instalaciones.

Mientras fui trabajador, me percaté que el delegado del Sindicato de Empleados Democráticos Independientes del Poder Ejecutivo de Veracruz (SIEDIPEV) tuvo la intención de ayudar a los trabajadores, pero se vio sobrepasado por los ordenamientos de la administración de la dependencia. Respecto al otro sindicato pasaba algo similar, aunque ciertamente no me percaté muy bien, puesto que no estaba afiliado. De cierta manera, los delegados y los sindicatos están atados de manos por la administración pública, es decir, son sindicatos corporativos.

Con la crisis del periodo de Javier Duarte, en la cuestión de la reestructuración financiera, los sindicatos prácticamente se mantuvieron al margen para defender los derechos de los trabajadores. Lo cual, me decepcionó, porque tenía la mentalidad de que los sindicatos protegían a los trabajadores, la realidad era distinta.

Lo que más me impactó, fue que al comentarle a algunos compañeros que debíamos movilizarnos y tal vez organizarnos con trabajadores de otras dependencias, me decían: “para que, si de todas formas nos van a pagar” o “para que andar de grillo⁸, para que luego nos castiguen y corran, vale más nuestro trabajo”. No voy a negar que esta reacción por parte de mis compañeros me desencantó, puesto que tenía una conceptualización muy diferente de ellos. En otras palabras, los idealicé como trabajadores que luchan ante las injusticias. Lo cierto, era que algunos de ellos estaban invadidos por el miedo a ser despedidos o castigados.

A pesar de lo antes mencionado, la convivencia que tuve con ellos era muy grata y divertida. Recuerdo que cuando terminaba mi trabajo bajaba con los trabajadores de *Offset* a platicar, a ver la tele, a comer, a ver como trabajaban, les preguntaba sobre el funcionamiento de las máquinas, platicábamos de la vida, de los problemas cotidianos, de las noticias y de otras

⁸ Expresión utilizada por los trabajadores de gobierno para referirse a un compañero alborotador.

muchas cosas. Recuerdo que por lo regular me salía a fumar con un compañero de *Offset* operador de la imprenta *Komori* y también me ponía a platicar con el operador de la máquina *Kord* de una selección.

En ocasiones me iba con el secretario de la dirección de Gaceta Oficial a cortar chayotes de una enredadera que estaba en un pino en la parte trasera de las oficinas administrativas, también cortábamos plátano, guayabas y limones. En otras ocasiones me ponía a platicar con la correctora de Gaceta, con mi compañero de área y capacitador, con los trabajadores de Encuadernación, con el policía, incluso a veces me ponía a jugar con Canelo, el perrito que fue adoptado y ahora es la mascota de los trabajadores de la Editora.

Debo agregar que cuando llegó al poder el Partido Acción Nacional a la gubernatura veracruzana, varios trabajadores de contrato fueron despedidos sin razones justificadas. Lo cual, desató no sólo en la Editora sino en todas las dependencias un gran descontento. Para mí fue una acción reprobable; despidieron a trabajadores que llevaban más de 10 años trabajando en la dependencia; esta situación me ocasionó tristeza e impotencia porque a varias de las personas con las que había convivido muy de cerca fueron despedidas.

Después de unos 3 o 4 meses de que sucediera este despido masivo, la mayoría fue reincorporada a la dependencia, pero dos o tres no lo fueron. Por lo que supe los trabajadores que ya no fueron reinstalados interpusieron demandas, pero hasta el día de hoy no se sabe su situación.

Me tocó ver y vivir las “generosidades” del Estado social, su reconfiguración y cómo trabajador experimentar los cambios en la administración. Por otra parte, quiero agregar que durante la década de los 80 y de los 90 el Partido Revolucionario Institucional aún ostentaba el poder. Por tanto, aún existía el régimen paternalista y patrimonialista, donde la clase trabajadora estaba subordinada al Estado, porque tenían ciertas garantías y estabilidad económica gracias a las prestaciones de tipo económica y social.

La reestructuración del Estado mexicano trajo consigo cambios en varios sectores, empezando por las paraestatales, puesto que algunas de estas fueron cerradas. Por ejemplo, a principios de los 90 el Instituto Mexicano del Café cierra sus puertas, afectando directamente a los trabajadores de esta institución y a los cafetaleros, quienes fueron liquidados o despedidos, pero no sólo afectó a los trabajadores, sino a todo el sector cafetalero veracruzano y este es solamente un ejemplo de varios.

A los trabajadores de la administración pública el cambio no los afectó de inmediato, esto se dio de forma gradual; poco a poco la administración pública fue implementando la modernización administrativa, por tanto, el discurso modernizador tomó fuerza y las administraciones a partir de Patricio Chirinos (1993-1998), se enfocaron en modernizar a las dependencias públicas y a reorganizar el aparato estatal.

El neoliberalismo y su proyecto de modernización administrativa trajo consecuencias en la cultura de los trabajadores, no sólo de la Editora de Gobierno, sino toda la base trabajadora de la administración pública veracruzana. Hoy los cambios culturales son visibles, algunas tradiciones de los trabajadores desaparecieron y otras están por desaparecer, dando pie a que nuevas costumbres aparezcan.

Por todo lo antes mencionado, decidí investigar este tema, la historia de la dependencia es parte de mi historia personal e incluso académica. Ahora bien, el reconocer que mi historia está ligada a la de la dependencia y sus trabajadores, me permite contrastar mi propia experiencia de vida con la de ellos, con los “otros”, en un dialogo intersubjetivo, objetivo y subjetivo.

Objetivos

General

- Analizar cómo el proceso de modernización administrativa produjo cambios en la cultura, imaginario de los trabajadores de la Editora de Gobierno y como se están dando actualmente las disputas entre los trabajadores por el *habitus* y la base.

Específicos

- Describir cómo se modificaron los procesos de trabajo debido a la modernización tecnológica de la dependencia y sus efectos en los trabajadores.
- Analizar los cambios en la cultura, en las relaciones sociales y en la relación entre los trabajadores de la Editora de Gobierno, los sindicatos y el Estado, a partir de la modernización y reubicación que se llevó a cabo en 2001.
- Examinar como las contradicciones de la modernización administrativa afectan a las trabajadoras y trabajadores de la Editora de Gobierno.

Para desarrollar cada uno de los apartados que componen este trabajo, parto de una serie de cuestionamientos teóricos que se ven reflejados en los objetivos expuestos. Estos giran alrededor de la modernización administrativa, el trabajo, los cambios culturales y el

sindicalismo y se profundizarán en el primer capítulo. En conjunto resultan de gran utilidad para comprender la situación por la que han pasado y pasan actualmente los trabajadores de la Editora.

Después de lo mencionado, en el capítulo 2 se realizará una reconstrucción de la historia de la Editora de Gobierno, lo que permitirá entender lo que está sucediendo actualmente con los trabajadores de esta dependencia, puesto que muchas de las situaciones que hoy viven, tienen su génesis en el pasado. De igual manera, se detallará parte de la historia de los sindicatos que representan a los trabajadores del Poder Ejecutivo, incluidos los de la Editora y se explicará la manera en la que se llevó a cabo la modernización y reubicación de la Editora de gobierno

El capítulo 3 tiene como objetivo explicar los efectos del cambio espacial en los trabajadores; posteriormente se describirá quienes son los trabajadores y trabajadoras de la dependencia y como el Estado los clasifica mediante una tipología que, se basa en la condición laboral; también se mostrará como fue el proceso de producción en las dos áreas antes de la modernización administrativa y como se da en la actualidad y se analizará el papel que cumple la familia dentro de este proceso; de igual forma, se expondrá la función que cumplen la cafetería y la cancha como espacios que ayudan al proceso de integración entre los trabajadores y por último se abordará el tema de las enfermedades ocasionadas por el proceso de trabajo.

Lo que abre la posibilidad que en el capítulo 4, se puedan comprender mejor los cambios en la cultural, en la vida sindical, en lo social y en el imaginario de los trabajadores de la Editora. Este capítulo también tiene el objetivo de demostrar las contradicciones de la modernización administrativa y las consecuencias que tienen para el aparato estatal veracruzano y sus trabajadores.

El dónde

La Editora de Gobierno, se fundó en la ciudad de Xalapa capital del estado de Veracruz, pero en sus 130 años de fundada fue reubicada varias veces y a diferentes ciudades del estado, principalmente por el movimiento revolucionario y por la invasión norteamericana en 1914. En la década de los 20 del siglo pasado es de nuevo reubicada a la ciudad de Xalapa, donde permaneció en la calle de Clavijero número 44 hasta el 2001, momento que fue reubicada al municipio de Emiliano Zapata, Veracruz, específicamente en el kilómetro 16.5 de la carretera Federal Xalapa-Veracruz.

El espacio que ocupó la Editora de Gobierno en el Centro de Xalapa era amplio; sin embargo, era pequeño para albergar la maquinaria, por esta razón Miguel Alemán Velasco y Rafael Hermida Lara director de la dependencia en aquellos años, decidieron remodelarla, en sintonía con la modernización administrativa, pero la remodelación no fue terminada, puesto que se reubicó la dependencia a uno de los edificios abandonados del gobierno estatal en Miradores del Mar, para que el antiguo espacio de la calle de Clavijero, fuera ocupado por los vendedores ambulantes, lo que es hoy Plaza Clavijero.

La Editora de Gobierno en Emiliano Zapata, se encuentra a unos escasos 100 metros del libramiento Veracruz-México, inaugurado en 2012 por el Gobierno Federal; a la izquierda colinda con un terreno baldío, donde se resguardan camiones y coches viejos de la administración pública; del otro lado se encuentra una gasolinera y enfrente de la Editora la carretera que va a la ciudad de Xalapa, así como un paisaje adornada de cerros y árboles y; la congregación de Miradores del Mar se encuentra a casi 2 kilómetros de la dependencia, a menos de 10 minutos en coche o en camión.

La Editora en Miradores cuenta con cuatro construcciones principales: el administrativo, donde también están los talleres de *Offset*; el de Encuadernación; el de la bodega; y el de la cafetería. Además, cuenta con una cancha de fútbol; un cuarto de vigilancia; un cuarto para los transformadores; tres estacionamientos amplios y; una vasta extensión de áreas verdes, donde están sembrados diversos tipos de árboles y plantas. Al llegar uno tiene que pasar por el portón de malla y registrarse con el policía en la caseta de vigilancia, lo primero que uno observa es el edificio administrativo y su fachada donde está un linotipo y una placa conmemorativa.

De lo primero que uno se percata: es lo solitario de la ubicación de la Editora de Gobierno; el verde de los árboles y del pasto, lo que le da un aire de tranquilidad a la dependencia; el paso a gran velocidad de los coches, tráileres y motos que, en ocasiones se accidentan⁹; y la gasolinera. Esto le da un carácter único a la dependencia y es en este contexto, donde se realizó el trabajo de campo para esta tesis.

⁹ En el tiempo que laboré en la Editora de Gobierno fui testigo de varios accidentes automovilísticos que sucedieron enfrente de la dependencia, incluso una vez un coche chocó contra la malla, el automovilista huyó rápidamente. De hecho, afuera de la Editora hay unas cruces que marcan el lugar donde una patrulla se accidentó, en este accidente fueron varios los policías que fallecieron.

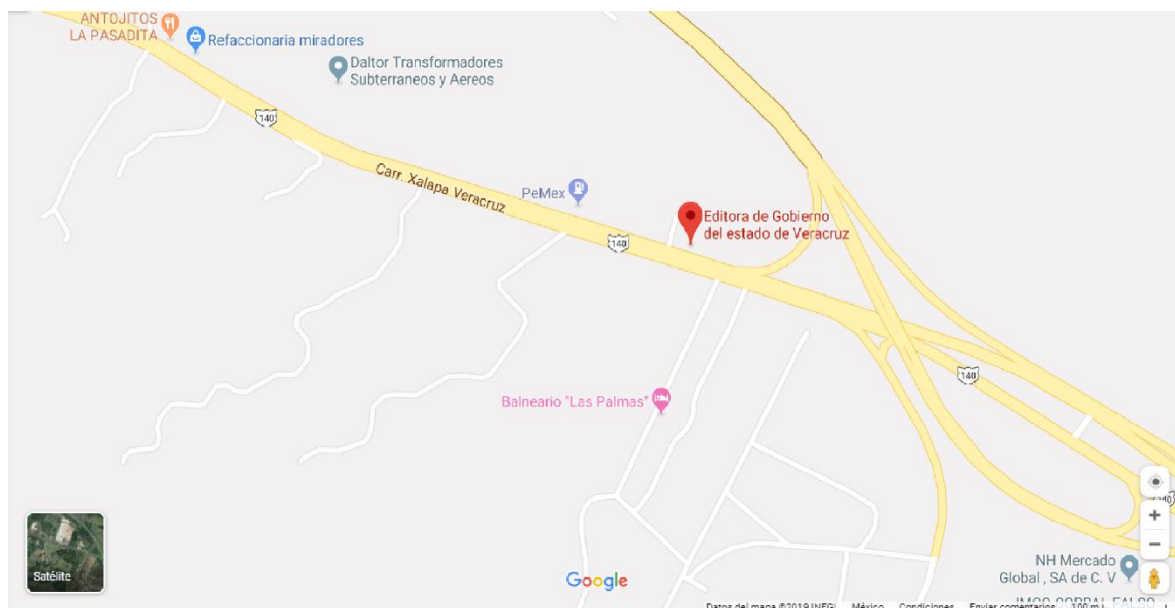


Imagen 1: Ubicación actual de la Editora de Gobierno del Estado de Veracruz. Fuente: Google Maps.

Antecedentes de estudio

Los estudios sobre la clase obrera en México, es un tema estudiado desde diferentes perspectivas teóricas; y es en la década de los 60 y 70 que tienen su auge y constan de tres etapas: la primera en la que el análisis histórico predominó, poniendo énfasis en el periodo revolucionario y el proletariado; en la segunda aparecen trabajos sobre el control que ejerció el Estado hacia la clase obrera y; la tercera que es a partir de los 70, se pone el énfasis en los movimientos sindicales y se trató de rescatar los factores electorales y de la crisis económica (De la Garza, et al., 1997).

Es también en los 60 y 70 que los estudios sobre el trabajo, estuvieron enfocados en la producción, la tecnología y la relación que guardan con el mundo obrero y es a partir de los 90 que se empieza abrir espacio para el estudio en las conexiones entre cultura, trabajador y producción, lo que conllevó a que se superará el debate entre lo subjetivo y lo objetivo (Vázquez, 2017).

Respecto a los estudios sobre cultura del trabajo, predominaron a finales de los 80 del siglo pasado tres líneas de investigación.

Enrique de la Garza, en 1986, observaba tres líneas de investigación predominantes hasta los años setenta: a) los estudios sobre el origen y la formación de los núcleos obreros; b) el desarrollo del sindicalismo y su relación con el Estado posrevolucionario, y c) los estudios sobre procesos de trabajo y perfiles de la fuerza de trabajo (Guadarrama, 1995).

Hay varios investigadores que se han dedicado a estudiar la cultura laboral en México desde diferentes perspectivas. Es así que, entre este grupo de investigadores, se encuentran: Enrique de la Garza, Rocío Guadarrama, Victoria Novelo, Javier Melgoza, Luis Reygadas y Juan Luis Sariago, entre otros. Ellos han nutrido el debate en torno a la cultura laboral mexicana.

Ahora bien, sólo citare los trabajos que están más relacionados con la tesis, pero existe una dificultad y esta es que se ha profundizado en la cultural laboral de varios sectores de la sociedad mexicana, como los ferrocarrileros, los petroleros y los telefonistas, entre otros; pero respecto a la cultura de los trabajadores del sector burocrático no se ha profundizado. Es más, se puede decir que son contados los trabajos respecto a este tema; sin embargo, hay un creciente interés sobre este sector.

Uno de los trabajos realizados sobre la burocracia mexicana es el de La FSTSE, pasado y presente de Leyva Piña, Góngora y Rodríguez Lagunas (2004). Disyuntivas del sindicalismo de los trabajadores del servicio público. En este trabajo los autores realizan un análisis sobre la Federación de Trabajadores al Servicio del Estado, en él se pone el foco sobre: los principios, ideología, estrategias y la acción sindical de esta organización, y como se dieron los reajustes sindicales ante la reestructuración del Estado mexicano.

En su tesis de maestría Modernización y sindicalización en Ferrocarriles Nacionales de México 1970-1988 Marco Antonio Leyva (1989) brinda un precedente que permite comprender las culturas laborales de los trabajadores ferrocarrileros después de la reconfiguración del Estado. Aparte, el concepto de “consenso cómplice” permite reflexionar sobre la interacción entre trabajadores y sindicatos, en este caso en particular sirve para comprender la relación entre Estado, sindicatos y trabajadores burócratas.

Una de las obras que resulta un precedente para entender lo que está pasando hoy en día con la modernización administrativa del aparato estatal, es el trabajo de Enrique de la Garza Reestructuración productiva y respuesta sindical en México (1993). En esta obra el autor realiza un análisis profundo sobre como la crisis del Estado mexicano, obliga a poner en marcha una reestructuración del Estado que, conllevó a una reestructuración productiva y que de ésta se retomaron varios elementos para poner en marcha la modernización administrativa del aparato estatal. Si bien es una obra de principios de los 90, el conocimiento que brinda sirve para explicar lo que está pasando hoy en día.

La tesis doctoral de Saúl Moreno Agua Dulce. Cultura y sindicalismo petrolero en el Golfo de México (2003), propone ver a la cultura de los petroleros como diversas culturas petroleras, esta propuesta es una de las más cercanas al interés que se persigue en esta tesis. El ver más allá de una sola cultura laboral de los trabajadores de la Editora de Gobierno, es uno de los objetivos a seguir. De igual forma, el trabajo de las culturas petroleras, permite ver los cambios que se han dado en el sector laboral mexicano después de la reestructuración del Estado y hace reflexionar sobre, que las culturas de los empleados de la Editora, están atravesadas por diversos entramados, significados, por el poder y por su historia.

El libro de Víctor M. Andrade Guevara, La cultura de la legalidad y el acceso a la justicia en Veracruz, (2017) es una de las pocas obras que dan cuenta de las características de la cultura de los trabajadores al servicio del Poder Judicial del estado de Veracruz, que en algunas cosas guarda similitudes con las culturas de los trabajadores de la Editora y del Poder Ejecutivo. Su enfoque etnometodológico brinda una perspectiva general de las costumbres y prácticas de estos trabajadores; por otro lado, también muestra como se ha venido dando la modernización administrativa en Veracruz y de las contradicciones que surgen a raíz de ésta.

El trabajo de María del Carmen Pardo, La propuesta de modernización administrativa en México: entre la tradición y el cambio (2010), ofrece un análisis sobre la transición entre el viejo modelo burocrático gerencial y el de la nueva Gestión Pública y de igual manera, hace énfasis a las tensiones que surgen en esta transición de modelos. Además, contrasta los valores del viejo modelo con el nuevo, lo que permite ver las diferencias y las contradicciones que surgen por la transición de modelos.

Un último trabajo es el de José Luis Veira, Cambio cultural y formación en las organizaciones públicas (1997); este investigador español realiza una reflexión detallada sobre el cambio cultural que se da en el sector público español por la transición del viejo modelo burocrático por el del *management* privado¹⁰. Pone énfasis en los procesos de privatización del sector público y en los cambios culturales que se dan a raíz de la modernización administrativa; de igual manera que Pardo, pone énfasis en el cambio de valores del viejo modelo y los del *management*; y menciona que hay una ambigüedad entre el sector público y privado, es decir, que las fronteras se han vuelto difusas.

¹⁰ Es sinónimo de Gestión Pública.

Dado que en la Editora los trabajadores son tipógrafos y aparte trabajadores del Estado, realicé una búsqueda sobre trabajos que traten sobre el gremio de los tipógrafos, el cual, es un sector de suma importancia desde 1440 cuando en occidente Johannes Gutemberg “crea”¹¹ el oficio de la imprenta. Es así que, se expondrán algunos de los tantos trabajos que se han realizado en torno del gremio tipográfico.

Uno de los trabajos que se encontró es el de Robert Darnton con su libro *La gran matanza de gatos y otros episodios en la historia de la cultura francesa* (1984). En este libro el autor realiza una reconstrucción histórica de la cultura y forma de pensar de los franceses del siglo XVIII, pero pone el énfasis en la rebelión de obreros tipógrafos y su papel en la matanza de los gatos de la calle Saint-Severin. Para reconstruir la cultura de los tipógrafos de Francia de 1730, Darnton se basa en el relato de un tipógrafo llamado Nicolas Contat. En la reconstrucción de la cultura de estos obreros se ven plasmadas sus costumbres, prácticas, rituales, su proceso de trabajo, su *habitus* y su imaginario social.

Inés Van Peteghem (2009) y su obra *Indagando los orígenes del movimiento obrero argentino: estrategia y lucha en la huelga de tipógrafos de 1878*, analiza los orígenes del movimiento obrero argentino de 1878, liderado por el gremio tipográfico, su objetivo principal es realizar una descripción de la huelga de tipógrafos argentinos, su organización y sus estrategias de lucha.

La tesis *El movimiento de la Grafía Latina y la creación tipográfica francesa de 1950 a 1965* de Manuel Sesma Prieto (2014), brinda un análisis sobre cómo se dio el movimiento de la Grafía Latina, encabezado por Maximilien Vox en la tipografía francesa tras la Segunda Guerra Mundial. Si bien, pone énfasis sobre el mencionado movimiento, deja ver el papel que cumplieron los maestros impresores, los sindicatos y en general el gremio tipográfico como plataforma reflexiva y de propaganda de las ideas del movimiento (Sesma, 2014).

Atrás de la escena tipográfica: los impresores en la Nueva España de Idalia García (2015), analiza el conocimiento histórico que se tiene de la tipografía en la época de la Nueva España; de igual forma, enfatiza en la aplicación de las leyes de imprenta en América y en la actividad gremial, pero también en las prácticas culturales de las mujeres y hombres que se dedicaban al oficio de la tipografía.

¹¹ Oficialmente a Johannes Gutemberg se le denomina el padre de la imprenta; sin embargo, se sabe que en China hay antecedentes de sistemas de impresión mucho antes de Gutemberg.

Hoy en día los trabajadores de la Editora de Gobierno y los del Poder Ejecutivo atraviesan por cambios culturales, ideológicos y de valores, por la transición de modelos, que se ha venido dando desde hace años por la modernización administrativa. Y las obras antes señaladas son de suma importancia para explicar lo que está pasando en la actualidad con ellos.

Dificultades en el campo y estrategias metodológicas

El hacer etnografía es una labor ardua, donde el investigador tiene que afinar y enfocar todos sus sentidos en la realidad que está observando, escuchando y sintiendo, pero aparte interpretar la realidad de los “otros”. Lo que significa un choque con la otredad, es decir, un encuentro entre construcciones sociales diferentes, por un lado, la del investigador y por el otro la de los sujetos de estudio; no sólo es realizar entrevistas, descripciones y anotaciones de lo observado, es comprender, interpretar y entender la realidad y los significados de esos “otros”.

La etnografía construye una narración-interpretación a partir tanto de las narraciones de las situaciones vividas por las personas que investigan como por las situaciones vividas por los “sujetos investigados”, por las vivencias comunes y compartidas que surgen necesariamente cuando ambos universos se entremezclan y combinan (Oemichen, 2014: 60).

Desde un principio, me quedó claro que la etnografía era mi principal estrategia metodológica de trabajo de campo en la Editora de Gobierno, pero también me sirvió para aprehender el proceso por el cual se construye el conocimiento en la antropología y las ciencias sociales, es decir, aprehender los elementos objetivos, subjetivos e intrasubjetivos, para poder reconstruir la historia y la realidad de los trabajadores de la Editora y la mía propia.

Ahora bien, dada la cercanía que guardo con los trabajadores y la institución, me quedo claro que, debía utilizar la etnografía colaborativa, puesto que mi papel como investigador se desdibujaría, porque mi relación con varios de ellos, era de familiaridad y de amistad, por consiguiente, se puso en marcha un proceso de cointerpretación.

En la etnografía colaborativa, el encuentro es entendido como ese escenario en el cual los papeles tradicionales (investigador-investigado) pueden desdibujarse y su clara demarcación pasa a un plano más insignificante al activarse procesos de cointerpretación, donde todas las partes contribuyen activamente a interpretar y construir sentido de lo que sucede en el grupo (Oemichen, 2014: 61).

Este tipo de etnografía, me permitió darme cuenta de las contradicciones y articulaciones entre lo objetivo, lo subjetivo y lo intrasubjetivo. En otras palabras, me di cuenta de las condiciones de la vida laboral actual de los trabajadores, como viven su realidad y

en la manera en que yo interpretaba esa realidad y la mía propia. Creo que es un proceso por el que todo investigador pasa, sólo así se logra crear el conocimiento científico social.

Hay un debate en las ciencias sociales, sobre trabajar en temas muy cercanos al investigador. Por lo general, varios metodólogos hacen la recomendación de que se escoja un tema desconocido, para lograr un “alejamiento” (Tarres, 2001). Sin embargo, en algunos casos el investigador por causas que están relacionadas a su vida personal, escoge temas de investigación de su mundo de vida, ejemplos hay muchos.

Un claro ejemplo, es el Karl Marx y Frederick Engels, quienes no sólo estudiaron a la clase obrera, sino que eran parte de ella, se comprometieron con ella y sus investigaciones siempre fueron por y para los obreros. Se puede decir que este es uno de los casos más conocidos donde el investigador es cercano a su objeto de estudio.

Otro ejemplo de investigación, donde el investigador ha regresado a estudiar el mundo del que proviene, es el trabajo de María Jimena Mantilla (2008), quién en su artículo Hacia la construcción de una etnografía en un hospital psiquiátrico, expone que regresa al hospital psiquiátrico donde había realizado su servicio social para hacer su investigación doctoral.

Pasando a otro orden de ideas, la primera dificultad que se me presentó fue el ingreso a la dependencia para realizar las observaciones y entrevistas. Me surgieron preguntas de cómo iba a exponer los fines de mi trabajo de investigación a las autoridades de la dependencia, para que se me diera el permiso de hacer observación y las entrevistas a los trabajadores; cómo explicarles a los que fueron mis compañeros mi tema de investigación; qué podía preguntar y qué no y; definir qué departamentos iba a observar y en qué momento entrevistar a los trabajadores.

Estuve meditando las posibles respuestas a esas preguntas, hasta que encontré las soluciones a esas primeras dificultades que se presentaron antes de ir al campo. En ocasiones los nervios hicieron que repensara las preguntas, pero el entrar al campo las dudas se diseminaron y me dieron claridad mental. De cierta manera, el campo le da a uno las herramientas para sortear las dificultades.

Mi regreso a la dependencia como investigador, fue el día 7 de septiembre de 2018. Ese día fui a dejar mi carta presentación que me otorgaron en CIESAS, para que se me diera el permiso de realizar observaciones y entrevistas en la dependencia. Nunca es fácil presentarse ante un funcionario público, puesto que hacen preguntas minuciosas; de esto estaba

consciente, no lo niego me invadieron los nervios, pero los calme. Ese día no estaba la directora, así que, deje el documento con su secretaria, quien me dijo que ella se iba a comunicar conmigo.

Unos días más tarde la secretaria de la directora Elideth Eloss, se comunicó conmigo y me dijo que la directora me atendería el día 14 de septiembre a las 10 am. No sabía que esperar, si me iba a dar el permiso de realizar la investigación en la dependencia o no.

El día 14 tomé un camión Miradores a las 9 de la mañana en la parada del Congreso del Estado. Afortunadamente no había mucho tráfico vehicular en el trayecto, llegue a Miradores del Mar faltando 10 minutos para las 10 y de inmediato transborde el camión que se dirige a Banderilla, puesto que no hay un camión que lleve directo a la Editora, sólo pasan por el carril contrario y no hay un puente para cruzar la carretera. Llegue a la dependencia al 5 para las 10.

Cuando llegué a la Editora me registré con el policía y de ahí, me dirigí al edificio administrativo, saludé a la secretaria y ella me anunció con la directora. Me dijo que estaba ocupada y que la esperara en los sillones. Me percate que el techo está en malas condiciones, lo que le da un aire a esos hospitales abandonados que aparecen en las películas de terror.

Al pasar con la directora me presenté como un estudiante, claro no omití que trabajé en la dependencia y les mencioné a ella y a su secretario, que mi trabajo era analizar la cultura de los trabajadores. Me escucharon amablemente, pero con reserva, es decir, me preguntaron el porqué de mi investigación, si yo conocía a los trabajadores. Mis respuestas fueron asertivas, porque me dieron el permiso de realizar mi trabajo de campo en la dependencia, aunque no dudo que el hecho de ser un ex trabajador me ayudó en esta situación.

De entrada, sólo me dieron el permiso de hacer el trabajo de campo durante el receso, que es de 11:30 a 12 del día. Pensé que esta situación no cambiaría y que tendría que realizar las entrevistas por fuera; sin embargo, como se atravesaron los festejos del Día del Tipógrafo la administración normalizo mi presencia, como si fuera otro trabajador más, llegándome a quedar de las 9 am a las 3 de la tarde, lo que dura un turno laboral.

Uno pensaría que el hacer etnografía en una dependencia gubernamental, en una escuela u en otro espacio parecido, no son lugares idóneos para que un antropólogo haga sus prácticas de campo, puesto que son sitios en muchas ocasiones vedados para los científicos sociales. Claro realizar el trabajo de campo en instituciones como éstas conllevan sus

dificultades, pero la etnografía es flexible y eso es una ventaja para el investigador, que se encuentra realizando sus observaciones en este tipo de espacios.

Zanjado el primer obstáculo, surgieron otras dificultades, algunas estaban previstas otras no. Por ejemplo, como obtener las entrevistas de los trabajadores, a muchos los conocía, pero no me llevaba con ellos, puesto que yo trabajaba en el turno vespertino y cuando me cambiaron al turno matutino sólo estuve unos meses. Lo que tuve que hacer fue acercarme a los trabajadores con los que tenía amistad y a través de ellos iniciar pláticas con los demás, como la estrategia de la bola de nieve.

Al pedir las entrevistas explicaba el propósito de la investigación, la mayoría aceptó y unos cuantos no aceptaron. Los que no aceptaron a ser entrevistados fue por diversas razones, una de ellas el miedo a que la administración se enterará de lo que me contaban y a que fueran despedidos. Por eso, llegué a la conclusión que se debe guardar el anonimato, como protocolo de protección a los trabajadores que colaboraron en este trabajo. Al iniciar cada entrevista yo les menciono que su nombre no aparecería, para evitarles algún problema.

Por el lado de las dificultades técnicas, que se presentaron en el trabajo de campo, enumero cuatro: en primera fueron las entrevistas, éstas se realizaron *in situ* dentro de los talleres, donde las máquinas hacen mucho ruido, prácticamente tenía que gritar para que el registro en el celular quedará lo más audible posible; en segunda, como la mayoría de los trabajadores estaban en su horario laboral no se les puede distraer; la tercera dificultad fue el escoger que áreas observar en un primer momento y; la cuarta dificultad se presentó a la hora de querer entrevistar a los trabajadores del área administrativa, éstos a diferencia de los trabajadores de los talleres, siempre se encontraban “vigilados” por los jefes, lo cual dificultó el acceso a ellos.

El tipo de entrevista que utilicé fue el de las entrevistas semiestructuradas, esto por su flexibilidad, así que, obtuve 45 entrevistas de trabajadores de la dependencia. En todas éstas la primera pregunta que realicé fue sobre su antigüedad en la dependencia. Esto me permitió comparar y conocer la historia laboral de los entrevistados y de igual manera, conocer y contrastar los dos periodos históricos más recientes de la Editora de Gobierno.

La mayoría de los trabajadores siempre se mostraron abiertos al diálogo y a la cooperación, en algunos casos no fue así, por lo antes mencionado, el miedo y en un caso por

los conflictos que hay en el área de producción. Por tanto, pude interactuar, convivir y dialogar de manera fluida con los trabajadores.

Una dificultad más a la que me enfrente es en la cuestión de la libreta de notas de campo, en los primeros días la utilizaba; sin embargo, me percate que era un distractor y ponía nerviosos a los trabajadores, incluso puede verse como un elemento invasivo, es decir, que rompe la cotidianidad de las personas.

En más de una ocasión me dijeron: “No vayas andar de espía”. Esto me hizo pensar en una manera menos evidente y menos invasiva para tomar notas de lo observado y escuchado. La solución a este problema, la encontré en la tecnología, utilicé mi celular como si fuera una libreta de notas. El uso de este tipo de dispositivos puede ser de mucha ayuda cuando se está en un espacio como este, porque el uso de la tecnología móvil, es decir, los celulares, está normalizado, es común ver a alguien mandar mensajes de texto o simplemente utilizarlo, además se puede usar para grabar entrevistas y tomar fotos, claro dependiendo el tipo de teléfono.

En contraste con todo lo anterior, cada una de estas dificultades tuvo una solución. En el primer punto que se refiere al ruido ocasionado por las máquinas, fue decirle a la persona que se estaba entrevistando, si podíamos platicar en un lugar, donde el ruido no fuera tan fuerte, claro siempre pidiendo el permiso a la jefa de producción, que en todo momento fue accesible y no se opuso a que los trabajadores cedieran las entrevistas; en el segundo tuvo su solución al entrevistar sólo a trabajadores que estuvieran sin actividades o que estuvieran en su hora de descanso; para el tercer punto decidí que el espacio que se debía observar en primer lugar, era el área de producción, donde se encuentran los talleres, puesto que en ese espacio se encuentra el grueso de los trabajadores y; en el cuarto punto, encontré que era factible tener un lugar base y este espacio fue la Hemeroteca, éste me dio acceso al área administrativa y a sus trabajadores.

La sala de espera de la oficina de Recursos Humanos también fue un sitio estratégico para observar las acciones y la convivencia de los trabajadores administrativos, puesto que es un lugar con una amplia visibilidad hacia los cubículos. Ahora bien, para poder estar en estos espacios conté con la ayuda del encargado de la Hemeroteca y de la secretaria de Recursos Humanos. Además, esto sirvió para tener pláticas informales no sólo con ellos dos, sino con

los trabajadores que pasaban a platicar con ellos. En otras palabras, ellos fueron mis “porteros” como algunos metodólogos los denominan.

Tomé fotos de los departamentos de producción, de las máquinas y de los trabajadores, anotaba mis descripciones en el teléfono y al finalizar el día en mi diario de campo. El tomar fotos a las máquinas y a los edificios, me dio la posibilidad de poder preguntarles a los trabajadores sobre su funcionamiento y a raíz de esto conocer su vida laboral. Algunas veces ellos mismos me dijeron a qué máquinas tomarles foto y me contaron la historia de esas máquinas e incluso me comentaron sus impresiones sobre ellas y el espacio donde hoy están.

Del 5 de noviembre hasta mediados de diciembre me dediqué a realizar el trabajo documental de archivo, sólo fui una vez al Archivo General del Estado, puesto que no había mucha información respecto a la dependencia, esto fue el día 5 de noviembre, de ese día en adelante realicé mi trabajo de búsqueda de archivos en la Hemeroteca del CIESAS Golfo.

Mi trabajo en la Hemeroteca de CIESAS Golfo consistió, en revisar el Diario de Xalapa, específicamente los años 1997 a 2018. Cabe añadir que un ex trabajador de la Editora, me proporcionó material fotográfico de la dependencia, así como de un documento sin publicar de su autoría, donde él hace una historiografía de la dependencia antes de ser reubicada. Por otro lado, contaba con folletos que un ex trabajador de nombre Héctor Gastón, me proporcionó hace algunos años.

No pude estar más tiempo en la dependencia, porque se aproximaba el fin de la administración de Miguel Ángel Yunes Linares e iba a entrar la administración del partido Movimiento de Regeneración Nacional MORENA. Entonces para evitar malos entendidos tuve que dejar el trabajo de campo un mes antes de que se diera la transición.

CAPÍTULO I. MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA, CULTURA OBRERO-LABORAL, ESTADO Y SINDICALISMO

Introducción

La entrada de la ideología y de las políticas neoliberales en México, cambiaron la vida de la sociedad mexicana, desde la educación hasta la vida laboral. Hoy en día sólo quedan recuerdos cristalizados en las personas que vivieron en el periodo, donde el Estado hacia diversas concesiones. Para los trabajadores más antiguos de la Editora de Gobierno los derechos, privilegios y concesiones que les otorgó el Estado, aún se encuentran en su imaginario y en parte de su realidad, pero poco a poco se están eliminando por la implementación de la modernización administrativa.

El trabajo en la Editora cambio por la introducción de nuevas tecnologías, por la reorganización administrativa y por las reformas estructurales en torno a la Ley Federal del Trabajo; las cuales, han cambiado el sindicalismo en México y su relación con los trabajadores y el Estado. Ahora bien, la cultura de los trabajadores de la Editora y de todos los del aparato estatal veracruzano, cambio a la par de estas transformaciones macroestructurales.

Con el nuevo modelo se pretendía renovar el pacto entre el Estado mexicano y la sociedad; como un pacto que daba prioridad a la paz social, al crecimiento económico y al fin del corporativismo, puesto que él es enemigo del monopolio (De la Garza, 2015). Nada más apartado de la realidad, puesto que hoy en día los sindicatos siguen ejerciendo prácticas autoritarias y la mayoría siguen siendo corporativos. Claro está, que esto no es una máxima, puesto que existen sindicatos horizontales y democráticos; sin embargo, aún se sigue dando el corporativismo y la verticalidad en algunos sindicatos que representan a los trabajadores del gobierno veracruzano.

Ahora bien, el corporativismo según Schmitter (1987) se caracteriza: por ser un sistema de representación monopólica con un número limitado de organizaciones o sociedades; no existe la competitividad; hay una incorporación obligada de los miembros a las organizaciones; el Estado es el mediador, controla a los líderes y se da una articulación de intereses a través de las corporaciones.

La definición de Schmitter, muestra claramente las características de los sindicatos nacionales y de gran parte de los sindicatos que representan a los trabajadores del Poder Ejecutivo de Veracruz. Uno supondría que, con la reconfiguración del Estado, las prácticas de la moral charra se erradicarían y se fundarían nuevos pactos sociales. No obstante, el neoliberalismo lejos de renovar el pacto social y erradicar la cultura charra, lo que trajo consigo para el mundo laboral mexicano fue la flexibilización y la precarización del trabajo y acrecentó la desigualdad.

El neoliberalismo no ha conducido a la prosperidad generalizada ni siquiera en lo material, pero especialmente ha entrado en contradicción con redes sociales, campos de la subjetividad despreciados y mundos de vida que se resisten a ser solo mercado. La pobreza cultural del neoliberalismo (ver a la cultura como simple recurso para mejorar el juego) lo llevó a profundas tensiones con la propia existencia de los habitantes de este planeta (De la Garza, 2018: 212).

Como se mencionó, siguen permeando algunas de las viejas prácticas y costumbres del anterior modelo de Estado, el cual era cooptar y controlar a los diferentes sectores de la sociedad mexicana para que el partido hegemónico y el Estado se apoyasen en una base social sólida.

El PRI cooptó y controló desde su creación, al sector obrero, campesino y popular de la sociedad civil organizada (limitando la participación social y también política de estos clivajes) para asegurarse el control político, dejando al país marcado con algunas características consideradas como antidemocráticas, una de ellas, la cual aún en la actualidad es objeto de debates políticos y académicos, es el corporativismo, concepto que se asume como persistente en la realidad mexicana. (Audelo en Vázquez, 2017: 20)

Entonces, el Estado mexicano actual conserva características del Estado social autoritario, que se combinan con las del neoliberal; lo que complica aún más la situación laboral de millones de trabajadores, en este caso de los trabajadores gubernamentales. Se puede decir que, hoy en día el modelo de Estado mexicano es neoliberal autoritario, por la combinación de las características del viejo modelo y del nuevo.

Por tanto, este capítulo tiene como objetivo reflexionar sobre los siguientes argumentos teóricos: reestructuración productiva, modernización administrativa, cultura obrera, cultura organizacional y sindicalismo. Cada uno estos conceptos, están articulados y forman parte del análisis teórico metodológico de los capítulos que conforman esta investigación.

Los conceptos vertebrales de este trabajo, se articularán para evitar la esquematización o realización de un marco teórico rígido, sino más bien presentar la interrelación que guardan entre ellos, como parte de un todo cambiante en el tiempo, para así poder conocer los procesos de cambio en la organización, en la cultural laboral, imaginario y *habitus* de los trabajadores de la Editora de Gobierno.

1.1 Reestructuración productiva

Durante la década de los setenta del siglo pasado, se presentaron las señales de una crisis estructural económica a nivel mundial. Esta crisis afectó de forma diferente a los países desarrollados y a los del tercer mundo. En los países en vías de desarrollo como México, se pondría fin a los pactos sociales, lo que conllevó a una reestructuración del Estado. La crisis económica en México se presentó con más fuerza en el periodo de José López Portillo (1976-1982) y de Miguel de la Madrid (1982-1988). En otras palabras, el Estado mexicano no pudo sostener los recursos que ofrecía.

Ahora bien, la crisis económica en México estuvo articulada con otras dos: la de la base sociotécnica y la del Estado social autoritario. Tanto el Estado y la base sociotécnica se desgastaron y llegaron a su límite; sin embargo, la crisis económica no explotó antes, porque el Estado era el encargado de regular el mercado, es decir, era un Estado intervencionista que amortiguaba el gasto, lo que sostenía el frágil equilibrio de la economía nacional (De la Garza, 1993).

Los Estados y los capitales en esta situación, vieron en la reestructuración del Estado una alternativa para salir de la crisis. Es así que el Estado Mexicano se reconfiguró de un Estado social a uno neoliberal. Esta reestructuración conllevó a que la base sociotécnica cambiará y que los trabajadores se encontrarán en medio de todo este proceso. De ahora en adelante ellos se enfrentarían a la flexibilidad laboral, es decir, serían cambiados de puestos y de horarios, ya no existiría un esquema rígido en cuanto al trabajo y la producción (De la Garza, 1993.).

A raíz de la crisis estructural, surge en la década de los 80 el debate sobre la flexibilización laboral. El debate se centró en el cambio del modelo taylorista-fordista, que era el predominante, por uno más práctico y funcional como el de la flexibilidad laboral.

Ahora bien, los cambios socioeconómicos en la década de los setenta y principios de los ochenta del siglo XX, dieron paso a una profunda reestructuración productiva de las grandes empresas; la base sociotécnica cambiaría radicalmente, primero en el sentido del toyotismo (De la Garza, 2013), después en el sentido del modelo de la flexibilidad. Es decir,

[...] la nueva composición social y técnica de la fuerza de trabajo obrera o los nuevos caracteres de las tecnologías basadas en el automatismo se desprende una nueva exigencia: se requiere una organización del trabajo «ágil», que permita flexibilidad y adaptabilidad en el empleo de las fuerzas de trabajo, más aún cuando la fuerza de trabajo ahora disponible es susceptible de responder a estas exigencias (Coriat, 2000:164).

Se puede decir que, el modelo flexible tiene las mismas dimensiones que el taylorista-fordista, pero a la inversa, como señala De la Garza (1993). Entonces, la flexibilidad se define como:

[...] eliminación de trabas y rigideces para el cambio del producto, en las líneas de producción o el uso de la fuerza de trabajo; este último puede darse en el nivel de las relaciones laborales o del sistema de relaciones industriales, buscando ajustes rápidos de la producción con sus insumos o la demanda del producto (De la Garza, 1993: 64).

Correa (2011) menciona que De la Garza diferencia el análisis de la flexibilidad laboral en tres grandes perspectivas teóricas: la primera es la de los neoliberales en la economía, para quienes la flexibilidad es una condición para que existan tendencias hacia el equilibrio, es decir, la eliminación de trabas para que el mercado se encargue de asignar el trabajo en cuanto al empleo y el precio; la segunda es la del *management*, que toma como prioridad el justo a tiempo y el de la calidad, se retoma el modelo gerencial japonés o también llamado “sistematización occidental de las experiencias japonesas” (Correa, 2011: 290), como un modelo alternativo al modelo rígido taylorista-fordista y; por último, los estudios posfordistas con la propuesta de flexibilidad ofensiva o negociada, donde los sindicatos, trabajadores y patrones, tienen decisión sobre la producción. Cabe añadir, que dentro del posfordismo se encuentran insertos el regulacionismo, el neoschumpeterianismo y la especialización flexible.

Los estudios de la flexibilidad laboral se han dividido en dos corrientes: la primera que entiende a la flexibilidad, como una oportunidad para que los trabajadores tengan mayor participación en el proceso productivo y la segunda es la que postula que la flexibilidad es el espacio cedido ante el neoliberalismo y la pérdida de la mayoría de los derechos ganados por parte de la clase obrera (Correa, 2011)

Lo cierto es que, con el nuevo modelo de flexibilidad laboral, se dio una reconfiguración en la relación entre el Estado, los sindicatos y los trabajadores; hubo cambios en el marco jurídico laboral, en el de bienestar social, en las prácticas de regulación de conflictos, la contratación, el registro de sindicatos y en los pactos corporativos (De la Garza, 1993).

Además con la flexibilización se dio la subcontratación, la posibilidad de despidos masivos a bajos costos, la evasión de indemnizaciones, la rotación de funciones, se impusieron condiciones que son adversas para los trabajadores y la flexibilidad en los contratos colectivos¹²; lo que dio como resultado que se incrementara la falta de seguridad en los empleos.

Ligado a lo mencionado, se dio una oleada de privatizaciones y reestructuraciones de las empresas paraestatales (Salas, 2009). Por ejemplo, Ferrocarriles Nacionales de México y Teléfonos de México, fueron privatizados y otras fueron cerradas. Esto trajo consigo una mutilación a los contratos colectivos de estas empresas de Estado, pero también en el mundo del trabajo mexicano (Vázquez, 2017). A raíz de esa mutilación de los contratos colectivos, los trabajadores están sujetos a los cambios de puesto y de horarios, según las necesidades de las empresas o del patrón.

El cambio en la base sociotécnica implica la reconversión del trabajador en cuanto a sus tradiciones sindicales, de lucha y contractuales, además de las que se presenten en el futuro en relación con las nuevas tecnologías y las formas de organización del trabajo (De la Garza, 1993). El cambio de la base sociotécnica, se vio reflejada en un primer momento con la privatización de ciertas áreas estratégicas mexicanas, por ejemplo, en el sector automotriz, de transporte y telecomunicaciones, como se mencionó párrafos arriba.

El proceso de transformación de la base sociotécnica, aún continúa consolidándose, pero en otros sectores, como en el sector administrativo se encuentra en pleno apogeo; lo que significa que los trabajadores al servicio del Estado se encuentran frente a un panorama de cambios estructurales, respecto a sus tradiciones sindicales, en su organización y en el manejo de las nuevas tecnologías informáticas.

¹² Al respecto de los contratos colectivos De la Garza (1993), expone como se dio la flexibilidad en los contratos colectivos en las paraestatales Aeroméxico, PEMEX y DINA en las páginas 158-160.

Con la privatización y mutilación de los contratos colectivos, se da inició a la era de la subcontratación y de la modernización tecnológica, donde los sindicatos no tienen un papel central (De la Garza, 1993); es decir, no tienen el poder de antes para decidir sobre la contratación de personal o en algunos casos de la implementación de nuevas tecnologías. Ahora bien, con la subcontratación y la flexibilización, se dio la precarización del trabajo; los trabajadores se verían expuestos a jornadas laborales extensas, en algunos casos sin posibilidad de afiliarse a los sindicatos, un salario bajo, con prestaciones inferiores a las que marca la ley, en algunos casos sin prestaciones económicas ni sociales y ya no existe la seguridad y estabilidad en cuanto a la permanencia en un trabajo.

El hablar de reestructuración productiva, es hablar de una de sus dimensiones, la modernización tecnológica. Antes de entrar al tema de la modernización, es preciso señalar que conlleva una reestructuración productiva y uno de los ejemplos más claros, es el de Petróleos Mexicanos.

La reestructuración de esta paraestatal conllevó a un saneamiento de finanzas, a una reorganización administrativa, a una apertura a la inversión privada, a reconfiguraciones en las relaciones laborales, en los mecanismos de entrada, permanencia y salida, y en la fuerza de trabajo (Moreno, 1995).

Por tanto, el patrón de las relaciones sociales impuesto por la Revolución Mexicana había llegado a su fin para el grueso de la clase trabajadora mexicana. Los trabajadores ya no vieron al Estado como un padre protector y benevolente que los ayudaba en caso de despido o de algún conflicto laboral, sino todo lo contrario.

Los primeros trabajadores en cambiar su imaginario respecto al Estado, fueron los de aquellas empresas paraestatales privatizadas o cerradas. Este proceso fue paulatino, es parecido a la formación de ondas cuando se arroja una piedra al agua, éstas se van expandiendo, así paso con los burócratas mexicanos y en especial con los veracruzanos, quienes también cambiaron su forma de ver al Estado.

Hasta aquí se habló de la reestructuración productiva como una vía para solucionar la crisis de las décadas de los años 70 y 80, y como ésta es parte de la reestructuración del Estado. La reestructuración productiva, por ende, se da en el ámbito industrial y posteriormente también en el aparato estatal en forma de una modernización administrativa que, contiene una modernización tecnológica. Poco a poco las máquinas de escribir, fueron

reemplazadas por las computadoras, las copadoras, escáneres, impresoras y el internet ganaron un espacio vital en toda dependencia del aparato estatal mexicano.

Las dependencias del aparato estatal veracruzano también fueron modernizadas a raíz de la reestructuración del Estado y por consiguiente por la modernización administrativa, que es una metáfora de la reestructuración productiva del sector industrial.

El proceso de modernización de las dependencias del aparato estatal veracruzano, se dio paralelamente a la privatización y reestructuración de las empresas paraestatales en la década de los 90. Es precisamente en el periodo gubernamental de Patricio Chirinos Calero que la administración pública veracruzana realizó una serie de adecuaciones administrativas que, fueron plasmadas en los Resultados del Programa de Simplificación Administrativa 1993-1998 del Gobierno de Veracruz (INAP, S/A). Este programa tuvo como objetivo modernizar a las dependencias gubernamentales, esto se refleja en la:

Agilización en la atención al público por medio de computadoras, sobre informes de los internos en los CERESOS del Estado [...]

Modernización en el pago de sueldos utilizando tarjeta de débito en cajeros automáticos, con ello los servidores públicos pueden cobrar con agilidad a partir de la noche anterior a la fecha de pago y en cualquier horario.

Rehabilitación de inmuebles y equipamiento computacional en 15 delegaciones regionales de catastro; modernización del catastro estatal, con las ventajas de que ahora se cuenta con una base de datos gráfica para usos de planeación urbana.

Automatización de la averiguación previa, mediante la instalación de equipo de cómputo en las agencias del Ministerio Público, fortaleciendo con ello la administración de justicia. (INAP, S/A).

La innovación tecnológica es sólo una de las dimensiones de la modernización administrativa y no sólo abarca la implementación de nueva tecnología, tiene otras dimensiones, como la cultural y la política institucional, como se verá a lo largo de este trabajo.

Ahora bien, la innovación tecnológica va de la mano con el poder, el control y la dominación. El ejemplo más claro es el reloj checador biométrico, ésta tecnología lee las huellas digitales y sustituyó a los checadores analógicos, donde el trabajador utilizaba una tarjeta de papel grueso para checar su hora de salida y, de entrada; con los checadores analógicos los trabajadores podían llegar tarde y otro trabajador “les hacía paro”¹³ para checar

¹³ Hacer el favor.

la entrada a tiempo y no tener un retardo o falta, con el reloj biométrico esto ya no se puede hacer.

Entonces, el biopoder tiene un papel central en la reestructuración productiva y en la modernización administrativa, puesto que, hay un control estricto sobre los cuerpos de los trabajadores, porque tanto el reloj biométrico, la computadora y otros instrumentos tecnológicos controlan los movimientos de los trabajadores, al respecto Michel Foucault menciona que:

[...] en cuanto concierne al poder, es necesario primero distinguir lo que se ejerce sobre las cosas y da la habilidad de modificarlas, usarlas, consumirlas, destruirlas; un poder que surge de aptitudes directamente inherentes al cuerpo o transmitidas por instrumentos exteriores (Foucault, 1991: 74).

En el caso de la Editora de Gobierno del Estado de Veracruz la modernización tecnológica fue tardía, es hasta finales de la década de los 90 y principios del 2000 que, la dependencia pasa por el proceso de modernización tecnológica de su área administrativa y de producción. Esta modernización conllevó a una reubicación de la mayoría de sus departamentos, quedándose sólo en la ciudad de Xalapa un módulo de atención al público en la Plaza Morelos.

Es así que, el objetivo de la modernización tecnológica es reducir los tiempos en el proceso de trabajo, de automatizar la producción, que el trabajador tenga poca intervención en el proceso productivo, de mejorar la eficiencia y la calidad, y de aumentar la producción. Lo que conlleva a que se cambien la organización del trabajo, el proceso productivo y la base sociotécnica, lo que significa un cambio en la cotidianidad de los trabajadores y por tanto su cultura.

Ahora bien, la crisis económica estructural dio paso a una reestructuración del Estado y posteriormente a una reestructuración productiva como una vía para solucionar la crisis; la reestructuración productiva dio paso a la modernización administrativa y tecnológica de las dependencias gubernamentales y el Estado neoliberal puso en marcha un cambio en los valores e ideología, marcando un antes y un después para los trabajadores mexicanos y específicamente para los trabajadores de la Editora de Gobierno del Estado de Veracruz.

1.2 Modernización administrativa

La crisis económica estructural llevo a los Estados en vías de desarrollo a buscar soluciones para amortiguar y remediar los problemas derivados de la crisis. Como se explicó, en el caso de México la crisis económica está ligada al desgaste del Estado social y de la base sociotécnica. La vía en ese momento, fue la reestructuración del Estado; el Estado se reconfiguró, dándole paso al Estado neoliberal mexicano, a nuevos valores y por consiguiente, a un cambio en la vida laboral de los mexicanos.

Ahora bien, la reestructuración del Estado trajo consigo una reestructuración productiva entorno al sector industrial mexicano, que más adelante dio paso a una modernización administrativa del aparato estatal. Es decir, las dependencias se vieron sujetas a un proceso de modernización tecnológica, pero también a una reorganización del trabajo. Antes de abordar el debate de la modernización administrativa, es preciso señalar que, se dio una modificación en el régimen político, porque va de la mano con el proceso modernizador.

La transformación que sufrió el Estado Mexicano entre 1982 y 2000, ósea, la implantación del régimen económico neoliberal se encuentra estrechamente ligada a la modificación del régimen político, esto es, al sistema por el cual dirimen las elites su acceso al control de las instancias de gobierno (Montalvo, 2003: 115).

La modificación del régimen político mexicano, fue una de las características más importantes de la reconfiguración del Estado, porque permitió a la elite empresarial figurar en el ámbito político del país. Entonces, surge una nueva camada de actores políticos que, a su vez son empresarios que le dan prioridad a la inversión privada y tienen el control de la administración pública y del ámbito político, es decir, son a la vez funcionarios públicos y empresarios.

El modelo neoliberal, como ideología y programa intelectual tiene como fin hacer frente al colectivismo del siglo XX, para esto utiliza estrategias en casi todos los ámbitos; tiene una idea para la educación, para la salud, para la industria, para la administración pública, para el derecho, para el desarrollo tecnológico y para la política (Escalante, 2015).

La ideología y valores neoliberales dieron forma a la modernización administrativa y son estos nuevos políticos con perspectiva empresarial los encargados de implementarla. Es así que la reforma o reestructuración del Estado plantea “una transformación del papel del Estado, una reducción y reestructuración de su aparato institucional y un recorte de su personal” (Restrepo, 2009: 173). La reducción y reestructuración del Estado se vio reflejada en

un primer momento con la privatización de las empresas paraestatales y después con una serie de reformas estructurales en diferentes sectores, entre ellos el administrativo y el sindical.

Los ejes fundamentales de la reestructuración del Estado y de la administración pública, responden a los nuevos interés y valores del neoliberalismo, por tanto, estos ejes centrales.

Fueron: privatización, desregulación, cambio en la organización y gestión de las funciones estatales mediante la descentralización y la aplicación de tecnologías, readecuación de los recursos humanos mediante el fortalecimiento de la carrera burocrática y la tercerización de los servicios de apoyo y desburocratización, entendida como la desprocedimentalización de la administración y la orientación de la gestión hacia la consecución de metas y objetivos (*Ídem*).

Los ejes antes mencionados, dieron paso a una serie de reformas estructurales a lo largo de la década de los noventa y de los 2000, que impactó no sólo al sector industrial sino a los demás sectores, como, por ejemplo, al educativo, al de salud y en este caso al administrativo. Lo que conllevó a un cambio en las relaciones laborales de los trabajadores, su organización, su mundo de vida y también en su cultura.

Las reformas en cuestión de la administración pública, en un primer momento fueron: las de primera generación o hacia afuera, éstas eran de orden jurídico y financiero; y las de segunda generación de carácter tecnológico y cultural (Restrepo, 2009). Las reformas de primera generación pusieron el foco en cambiar las leyes que regulan el trabajo y en lo financiero implementar políticas para bajar el gasto público de la administración; en cuanto a las de segunda generación, se refiere a la modernización tecnológica de las dependencias y al cambio de los valores, ideología y prácticas de la burocracia.

Por consiguiente, el *ethos*¹⁴ de la burocracia clásica y sus valores, que eran la objetividad, la transparencia, la integridad y el respeto a la norma, se vieron socavados; siendo sustituidos por los del *ethos* profesional, como el de la productividad y la eficiencia (Veira, 1997); aunque en el caso de México como se verá más adelante es diferente. Es decir, el hacer más con menos es una de las máximas de este modelo. En países desarrollados la burocracia tradicional fue sustituida por el de la Gestión Pública, lo que ha traído como consecuencia conflictos entre las normas y el control burocrático, puesto que la Gestión Pública le da peso a la productividad (Veira, 1997).

¹⁴ Forma común de vivir y de comportamiento de un grupo específico

En México estas reformas estructurales que realizó el Estado mexicano, se dieron a partir de la década de los 80 y se reflejan en la creación de las siguientes instituciones, leyes, programas y normas:

Programa de Descentralización Administrativa (1983-1988); Programa de Simplificación Administrativa (1989-1994); Programa de Modernización de la Administración Pública (1994-2000); Programa de Combate a la Corrupción y Transparencia de la APF (2001-2006); Modelo estratégico de innovación (2001-2006); Agenda de Buen Gobierno (2002-2006); Ley de Transparencia y Acceso a la Información y creación del IFAI (2002); Ley del Servicio Profesional de Carrera y creación de la Secretaría de la Función Pública (2003) y; Programa Especial de Mejoramiento de la Gestión (2008) (Sánchez, 2009: 75).

Las reformas mencionadas dieron paso a una reconfiguración de la administración pública mexicana, con la Ley del IFAI; con la del Servicio Profesional de Carrera y; con la creación de la Secretaría de la Función Pública, se dio un cambio en las dinámicas del patrimonialismo y del corporativismo (Sánchez, 2009). Es decir, todas las dependencias y sus trabajadores están sujetos a la rendición de cuentas y a la transparencia. Con estas leyes se trata de poner fin al clientelismo político y al favoritismo, puesto que los trabajadores tienen que hacer méritos por productividad para verse beneficiados. Sin embargo, esto es en teoría, en la realidad la modernización de la administración es contradictoria, esto se profundizará en el último capítulo.

Ahora bien, el Estado implementó El programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000, el cual tuvo dos objetivos principales:

Transformar a la Administración Pública en una organización eficaz, eficiente y con una arraigada cultura de servicio, para coadyuvar a satisfacer cabalmente las legítimas necesidades de la sociedad.

Combatir la corrupción y la impunidad a través del impulso de las acciones preventivas y de promoción, sin menoscabo del ejercicio firme, ágil y efectivo de acciones correctivas (Secretaría de la Función Pública, S/A: 2).

En el caso de Veracruz en 1993 se realizó el Diagnóstico e identificación de los problemas enfrentados por la administración pública de Veracruz. Este análisis arrojó como resultado que, la administración pública carecía de equipo tecnológico avanzado, de infraestructura en las oficinas y no existían controles para medir y evaluar el servicio que prestaban las dependencias (INAP S/A). La primera solución para enfrentar estos problemas fue poner en marcha la modernización administrativa y tecnológica, como ya se ha mencionado.

Estas acciones continuaron con el mandato de Miguel Alemán Velasco (1998-2004) y esto se plasmó en la Modernización administrativa dentro del marco del plan veracruzano de desarrollo 1999-2004. El cual menciona que:

La línea política del gobierno, respecto a la modernización de la administración pública es que: "el gobierno se convertirá en rector y promotor del desarrollo en su conjunto", respetando y coadyuvando siempre con las esferas administrativas del sector privado y social" (INAP).

La modernización administrativa es un proceso de largo aliento y hasta la fecha se sigue consolidando en el modelo de la nueva Gestión Pública. En 2018 el gobierno de Veracruz elaboró la Ética para los servidores públicos. Manual del participante 2018. En él se replantean algunos valores weberianos de la burocracia clásica como: la racionalidad, disciplina y la permanencia en el empleo, y agrega otros de la Gestión Pública como: "Eficiencia y Eficacia, Responsabilidad, Transparencia, Rendición de Cuentas, Bien Común, Confidencialidad, respeto y Dignidad, Generosidad, Vocación de Servicio, Respeto al Entorno Cultural y Ecológico, Respeto a la Equidad de Género, y Liderazgo" (Gobierno del estado de Veracruz, 2018).

Es necesario dejar en claro que, el modelo de burocracia mexicano no era el weberiano, era más bien un modelo tradicional autoritario y se basaba en los siguientes supuestos:

a) La asignación de recursos se basa primordialmente en la justificación de gastos; b) se vinculan los procesos fundamentalmente con las normas; c) no existen ejercicios sistemáticos de evaluación de agencias o funcionarios. Por lo que respecta al tema de la rendición de cuentas y el control: a) la rendición de cuentas es de carácter político, manteniendo el sentido jerárquico de la organización; b) el control se basa de manera primordial en los insumos; c) no se incorpora a la ciudadanía en el proceso de políticas públicas; d) se sostiene la idea de la separación entre el ámbito administrativo y el político. Desde el punto de vista de la cultura organizacional, este modelo auspicia: a) el desarrollo de una cultura burocrática apegada a procedimientos y rutinas; b) una estructura y funcionamiento administrativo poco flexible y muy resistente al cambio; y, c), reluciente a responder a la cambiante demanda ciudadana, lo que genera incapacidad para justamente responder a esa demanda (Pardo, 2010: 394).

Por otro lado, la nueva Gestión Pública se basa en los siguientes supuestos:

Al igual que en el caso del modelo tradicional, la NGP, en el tema de recursos y procesos, propone: a) la asignación de recursos basada en mediciones de desempeño; b) el rediseño de procesos administrativos para la obtención de mejores resultados; y, c), privilegiar servicios públicos que generen valor agregado para la ciudadanía. Respecto a rendición de cuentas y control, la NGP propone: a) esta rendición debe hacerse con base en los recursos utilizados y metas alcanzadas;

b) el control debe hacerse sobre resultados; c) se involucre a la ciudadanía en la toma de decisiones y en la evaluación de políticas públicas; y, d), que otros actores, notablemente el Legislativo, vigilen el desempeño de la administración. Respecto al tema de la cultura organizacional, la propuesta incluye: a) mejorar el desempeño, sin que se sujete a procedimientos estandarizados; b) otorgar autonomía presupuestal y de gestión a las agencias, permitiéndoles mayor flexibilidad; y, c), centrar la actuación de la gestión pública en la satisfacción del cliente (Pardo, 2010: 395).

Ahora bien, el antiguo modelo era inflexible como se expuso anteriormente, resistente al cambio; en cambio el nuevo modelo es flexible se adapta a los cambios, está basado en una cultura organizacional, que se pretende inculcar en los trabajadores del aparato estatal. De igual forma, en el nuevo modelo se le da prioridad a la competitividad del trabajador, reflejada en premios por desempeño, es decir, se basa en la meritocracia, se le da también prioridad a la transparencia y a la cultura de la legalidad.

Por tanto, el cambiar del modelo autoritario al modelo de la nueva Gestión Pública está generando tensiones, conflictos, contradicciones e incluso choques generacionales, como se verá más adelante con los cambios a los que se han visto enfrentados los trabajadores y trabajadoras de la Editora.

Se puede decir que la modernización administrativa en el caso de México y en Veracruz todavía no se ha consolidado, aún se encuentra en la transición del antiguo modelo al nuevo de la Gestión Pública. Lo que, “ha puesto de relieve tensiones entre un modelo que no parece agotarse del todo y otro que no acaba de llegar y, una vez adoptado, no ofrece aún resultados considerablemente mejores” (Pardo, 2010: 397).

1.3 Un debate en ciernes: la cultura laboral y la cultura organizacional

Hablar del concepto cultura es complejo, puesto que es un término sumamente resbaladizo y de cierta manera polisémico, porque cada persona tiene una definición. Es decir, cada quien la entiende de manera diferente. Aunado a esto la cultura no es inmutable, se transforma día con día y se puede decir que es dinámica.

A pesar de la complejidad polisémica de la cultura, han existido investigadores que se han aventurado en este camino sinuoso para analizarla y así tratar de explicar la vida cotidiana de un determinado sector o grupo social. Ahora bien, la cultura tiene varias ramificaciones como si fuesen las raíces de un árbol y una de éstas es la de la cultura obrera que, dio paso al debate de la cultura laboral, hoy en día este análisis ya lleva un largo trecho recorrido.

Antes de continuar con el análisis de la cultura obrera y labora, es preciso añadir que, a pesar de lo antes mencionado, decidí retomar la definición de cultura propuesta por Clifford Geert, debido a su precisión y adecuamiento para abordar el problema de investigación:

El concepto de cultura que propugno y cuya utilidad procuran demostrar los ensayos que siguen es esencialmente un concepto semiótico. Creyendo con Max Weber que el hombre es un animal inserto en tramas de significación que él mismo ha tejido, considero que la cultura es esa urdimbre y que el análisis de la cultura ha de ser, por lo tanto, no una ciencia experimental en busca de leyes, sino una ciencia interpretativa en busca de significaciones (Geertz, 2000: 20).

Ahora bien, partiendo de la definición de Geertz, es preciso señalar que, en este trabajo se seguirá la línea cultural de significación. Puesto que, uno de los puntos centrales de los conceptos de cultura laboral y organizacional que se utilizarán más adelante, es el significado que los trabajadores le dan a los procesos laborales en los que se encuentran inmersos y también a sus prácticas cotidianas.

Por tanto, se expondrá como se empieza a dar la construcción del concepto de cultura obrera y como a lo largo del tiempo el debate en torno a él, ha dado como resultado un nuevo concepto, el de cultural (as) laboral (es), concepto en el que también se fundamentará este trabajo.

Es E.P. Thompson uno de los primeros en aventurarse a estudiar la cultura de los trabajadores fuera de su cotidianidad laboral; siendo en su obra *La formación histórica de la clase obrera en Inglaterra* (2012), que reconstruye la cotidianidad del mundo obrero en ese país, revelando que la clase social es algo que acontece en las relaciones sociales y que es posible conocer las condiciones materiales y su conciencia. En otras palabras, “la clase social constituye, pues, una síntesis de las condiciones de vida, el modo en que éstas se experimentan y traducen en términos de conciencia” (De la Garza, De la O y Melgoza, 1997: 52).

Los primeros análisis sobre la cultura obrera en México, generaron un debate que, hasta la fecha continua, pero con otros matices. Es Juan Luis Sariago uno de los primeros investigadores mexicanos que analiza y teoriza sobre la cultura obrera. En un primer momento combina el concepto de cultura obrera y el de cultura del trabajo; es así que, con esta combinación abordó una problemática central: el saber que, cada tipo de sistema de organización del trabajo o en cada proceso de trabajo se origina una cultura obrera particular (Reygadas, 1997: 128).

Sariego es uno de los primeros investigadores en impulsar los estudios de la cultura obrera desde la perspectiva de la antropología. Sin embargo, como les sucede a varios investigadores del tema, la cultura adquiere un papel circunstancial que se subordina a otros temas relevantes (Reygadas, 1997). Es decir, la cultura obrera era circunscrita al tema del sindicalismo, del proceso productivo y de la historia, sin que se combinaran en un solo proceso, se puede decir que, este es un punto débil de los estudios de la cultura obrera.

Por otro lado, Sariego (1997) al realizar un análisis profundo sobre la cultura de los mineros mexicanos, muestra a la cultura obrera como estática, con tradiciones enraizadas, como el corporativismo, el nacionalismo y la de la defensa del trabajo. No creyó que fuera reemplazada por una nueva cultura que no tuviera estas tradiciones (Vázquez, 2017). No obstante, las tradiciones y prácticas se transforman, se mantienen o se pierden a lo largo del tiempo, a mi consideración lo que menciona Sariego, es otro punto débil en el debate.

Ahora bien, como se mencionó más arriba, la cultura no es estática, es dinámica y se encuentra en constante cambio y la Editora es un claro ejemplo de ello. Al estar en la Editora y reflexionar sobre la cultura de sus actuales trabajadores, me percaté de las transformaciones que se han dado en torno a su cultura, pero también en los procesos de trabajo. Estos cambios se aceleraron con la reestructuración del Estado y con la modernización administrativa. Si bien hoy en día la cultura de los trabajadores ya no es la misma, se puede decir que, algunas concepciones que menciona Sariego, se encuentran presentes y se reflejan en las prácticas cotidianas de los trabajadores de esta dependencia.

Los debates en torno a la cultura obrera comenzaron a partir del surgimiento de las líneas de investigación de la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH), del Centro de Investigaciones Superiores del Instituto Nacional de Antropología e Historia (CIS-NAH) durante los años 70 y por la corriente de la antropología industrial en la Universidad Iberoamericana y en el CIS-NAH (Vázquez, 2017).

En 1984 se celebró el coloquio sobre la cultura obrera; en este evento se abordó de forma más directa el tema, surgiendo así diferentes aproximaciones de estudio. Fueron cuatro las propuestas que surgieron de este primer debate: la primera es la negación de la importancia del concepto de la cultura obrera y se planteó que mejor se cambiara por cultura de los obreros; la segunda se refiere a que se debe de abordar el concepto de cultura obrera como una cultura de masas; el tercer punto se refiere a la asimilación de la cultura obrera y cultura urbana

o urbano popular y; por último definir la cultura obrera como una cultura de clase o como un conjunto de respuestas históricas de la clase obrera para así ver el proceso de construcción identitario de clase (Sariego, 1997).

En *Propuestas para el estudio de la cultura obrera* (1986) y *La cultura obrera, una contrapuesta cultural* (1984), Victoria Novelo pone énfasis en mostrar que no se puede ver a la cultura obrera como un todo que abarca todos los ámbitos laborales, sino que hay una diversidad de prácticas, de la conciencia social y del ser. Por tanto, ella profundiza en el término de la cultura obrera y llegó a la conclusión que, se debe de pensar no en una cultura sino en las culturas obreras, algo similar a lo propuesto por Sariego. Sin embargo, durante algún tiempo, el concepto homogeneizaba a las culturas de los trabajadores (Vázquez, 2017).

Ahora bien, durante estos años el debate se centró en la cultura obrera y la cultura del trabajo y un ejemplo es la visión de Reygadas (1997).

Al producir significados entorno a su actividad fabril, los trabajadores no solo están utilizando algún tipo de cultura obrera, sino un capital simbólico más amplio que se ha venido construyendo en diferentes momentos de sus trayectorias laborales, en las comunidades en donde han vivido, en sus grupos domésticos, en las tradiciones populares y en el conjunto del universo simbólico de la sociedad (135).

Por otra parte, el debate se centró entre la cultura obrera y la cultura laboral, esta última como una subcultura, como Guadarrama (1995) menciona. Lo cierto es, que el concepto de cultura obrera resultó ser homogeneizador y estrecho ante las reestructuraciones laborales que están viviendo los trabajadores actualmente; es por esta razón que pensar en diversas culturas laborales, permite ver más allá de un marco estrecho como la jornada laboral en un espacio determinado (Vázquez, 2017). Por tanto, la definición de cultural laboral es la siguiente:

[...] el complejo proceso de formación de las identidades obreras conformado por las múltiples y zigzagueantes trayectorias biográfico-laborales, por las redes sociales que entrecruzan el espacio de trabajo y los espacios sociales más amplios, por la acumulación y sedimentación de valores y estrategias que guían la acción espontánea y organizada, por el conflicto entre las culturas corporativas y las subculturas ocupacionales, de género, étnicas, etcétera. En suma, por los múltiples significados construidos y engarzados en los espacios de socialización sociolaboral, expresados en los cursos biográfico-laborales, en los estilos discursivos de la cooperación y de la diferenciación y en las prácticas de control y resistencia obrero-patronales (Guadarrama, 1995).

La definición que ofrece Rocío Guadarrama de cultura laboral, es la que se adecua para el análisis del problema de investigación planteado, puesto que, está en sintonía con la definición de Geertz y con las definiciones del concepto de cultura organizacional que se expondrán más adelante

De modo que, las culturas laborales están atravesadas por otras culturas, cómo la organizacional, la de género, la política, entre otras y también por otros factores, como el territorio, los espacios, la diferenciación, los valores, entre otros. Un ejemplo claro, es el que ofrece Moreno (2003) “existen culturas petroleras, más que una única cultura petrolera. En este sentido, la cultura del espacio local petrolero es resultado del encuentro de diversas culturas adjetivadas, en el sentido de Krotz” (42).

Ahora bien, la relación entre el trabajo y la cultura, permiten comprender la mediación del poder entre actores, pero también la dinámica cotidiana de los trabajadores fuera de sus espacios laborales y del tiempo cronológico (Vázquez, 2017).

[...] el estudio de las culturas del trabajo implica investigar las maneras en las que el proceso laboral repercute en la producción de significados (eficacia simbólica del trabajo) y las influencias que ejerce la cultura en el desarrollo de la actividad productiva (eficacia laboral de la cultura), todo ello mediado por los procesos de conflicto y negociación que ocurren durante el ejercicio del trabajo, embebidos en estructuras sociales y culturales más amplias [...] (Reygadas, 2002: 119)

Como se mencionó el debate sobre la cultura obrera se ha ido transformando a lo largo de todo este tiempo. Hoy en día el debate gira en torno a las culturas laborales y a la cultura de la organización, cultura que proviene del sector privado y que está cambiando la cultura laboral en México.

Antes de continuar con el debate que se está dando entre la cultura laboral y la organizacional, es preciso señalar que, hoy en día existe interés por retomar los estudios sobre la cultura del trabajo de los mexicanos. Puesto que con la reestructuración del Estado se están dando cambios importantes en la cultura laboral, en el tema del trabajo y el imaginario social, he ahí la importancia de retomar estos estudios.

En el ámbito de la administración pública se ha puesto en marcha una modernización administrativa que está sustentada en la cultura organizacional. Por esta razón, es pertinente dejar en claro el actual debate entre la cultural laboral y la organizacional, puesto que hoy en día, la cultura organizacional está influyendo de sobremanera en los trabajadores, no sólo del ámbito burocrático, sino de otros sectores laborales.

El debate sobre la cultura organizacional es relativamente nuevo data de 1951, cuando Elliot Jacques acuña el concepto antes mencionado, este es el registro más antiguo que se tiene sobre la utilización de este concepto. Es así que Jacques es el primero en teorizar sobre él, claro está le seguirían otros. Es así que, Allaire y Firsirotu citados por Gómez (2008), definen a la cultura organizacional como:

[...] un sistema particular de símbolos, influido por la sociedad circundante, por la historia de la organización y por sus líderes pasados, así como también por diferentes factores de contingencia. Según esta concepción, la cultura no es un elemento estático, sino una materia prima viviente utilizada de manera diferente por cada empleado y transformada por ellos durante el proceso de decodificación de los acontecimientos organizacionales (59).

Ahora bien, Zalpa (2002) propone definir a la cultura organizacional como significación, como se hace en los estudios de la cultura, para así acercar las perspectivas de la cultura obrera con la de la cultura organizacional. El autor retoma la perspectiva de algunos investigadores que señalaron que la cultura se debe de ver como significación. Cuellar Vázquez y Melgoza Valdivia, fueron pioneros en proponer a la cultura como significación; sin embargo, no desarrollaron el concepto, mientras que Raúl Nieto propuso dejar atrás la descripción etnográfica de las prácticas laborales y poner énfasis en lo simbólico de la realidad y retoma a Sahlins, Perry Anderson y a Pierre Bourdieu (Zalpa, 2002)

La propuesta se construye sobre la base del análisis y del acercamiento de tres perspectivas: los estudios sobre cultura organizacional, los estudios mexicanos sobre cultura obrera y la corriente socio-antropológica que define la cultura como significación (Zalpa, 2002: 9).

En otras palabras, lo que busca Zalpa es poner énfasis en la definición semiótica de cultura, pero subrayando lo social, en dos vertientes. Por un lado, el sentido social, no individual, como lo propone Geertz, y por otro la relación entre la significación con la conducta que enlaza esta perspectiva con el construccionismo sociológico.

Zalpa (2002) retoma a Morgan y a Ott quienes ponen énfasis en la importancia de la perspectiva cultural a la hora de estudiar a las organizaciones y ponen la vista el caso de la empresa japonesa Matsushita Electric Company y muestran los principios básicos de la compañía que eran la responsabilidad de los industriales, impulso del progreso, promover el

bienestar de la sociedad, dedicación al desarrollo cultural del mundo; el credo de los empleados, que era desarrollo y progreso y; los siete valores espirituales¹⁵.

El modelo de gestión japonés se intentó adecuar al modelo occidental e incluso copiarlo; sin embargo, esto resultó ser un reto y también fue un reto el analizar desde las perspectivas teóricas el éxito de las empresas japonesas. Es por esta razón que las grandes empresas occidentales han volteado sus ojos hacia la antropología, puesto que para ellas es difícil entender el caso de las organizaciones japonesas (Zalpa, 2002).

A raíz de lo antes mencionado Zalpa (2002) recupera la definición de cultura organizacional de Edgar Schein, quien la define como las:

[...] Las pautas de presupuestos básicos que los grupos aprenden al resolver sus problemas de adaptación al entorno y de integración interna, y que se enseñan a los nuevos miembros como los modos pertinentes de “percibir, pensar y sentir” (16)

Tanto la definición que ofrece Allaire y Firsirotu en Gómez (2008) y la de Schein a través de Zalpa (2002), tienen familiaridad con el concepto de *habitus* de Pierre Bourdieu, quien lo define como las prácticas colectivas o individuales, producto de la historia que le dan forma a los pensamientos, acciones, percepciones y a la aprehensión de la práctica (Bourdieu, 2007). Es así que, el *habitus* genera nuevos sentidos y significados a través de la práctica.

Ahora bien, el *habitus* según Bourdieu (2007) se produce por los condicionamientos ligados a una serie particular de condiciones, entonces es un sistema de disposiciones transferibles y duraderas. En otras palabras, los *habitus* son estructuras estructuradas que funcionan como estructuras estructurantes. Y un ejemplo, es el trabajo en sí mismo, como lo es en el caso del aprendizaje de un oficio; el artesano ostenta un *habitus*, el cual, es transmitido al aprendiz por medio de la práctica, de las acciones, el capital cultural e incluso de la ritualidad cotidiana, lo que genera nuevos sentidos.

Cabe señalar que, también se pueden dar disputas por el *habitus*, es decir, el sentido que le dan los grupos a las relaciones con otros grupos o entre los actores sociales; por ejemplo, cuando un grupo ostenta las reglas, la forma de actuar y de moverse, tal vez otros grupos no estén de acuerdo con esas reglas o prácticas del grupo dominante. Esto se puede reflejar más claramente en los ritos de paso. Los gremios como el de los tipógrafos, tienen ritos de

¹⁵ 1) Servicio a la nación; 2) armonía y cooperación; 3) equidad; 4) lucha por mejorar; 5) humildad y cortesía; 6) asimilación y adaptación y; 7) gratitud (Zalpa, 2002).

iniciación para que los miembros más nuevos o jóvenes sean aceptados, no obstante, si los nuevos se resisten a los ritos establecidos por los miembros más antiguos, se puede decir que se está dando un *habitus* en disputa.

La disputa entre los actores sociales por el *habitus*, se da dentro de un campo específico, en el caso anterior es el de la edad, que está constituido por el capital simbólico (Gutiérrez y Ríos en Ríos, 2008). De tal manera, que hay una disputa entre viejos y jóvenes. Pero el *habitus* también se disputa por los capitales, como el cultural, el de fuerza de trabajo, el jurídico, el administrativo y el económico, entre otros. En otras palabras, se da la disputa entre actores por el poder del campo en el que están inmersos, es decir, luchan para tener una mejor posición dentro de él y para acrecentar sus capitales.

Por lo antes mencionado, se puede decir que, la cultura organizacional pretende inculcar en los trabajadores el *habitus* del modelo de la nueva Gestión Pública. Siendo la cultura organizacional uno de los ejes centrales de la modernización administrativa, la cual, tiene por objetivo cambiar el modelo tradicional al nuevo; ahora bien, el modelo de la nueva Gestión pública retoma elementos de la cultura organizacional oriental, específicamente del caso japonés, como se mencionó párrafos arriba. Estos elementos se trataron de copiar o de adecuar al modelo occidental, pero también se han combinado con los valores neoliberales.

No obstante, como se verá en el capítulo 4 la modernización administrativa influida por la cultura organizacional, está generando contradicciones y tensiones en la administración pública, en este caso de Veracruz. Esto se puede deber a diversos factores, pero tal vez uno de ellos es que aún se mantienen elementos de la cultura charra y de la del Estado social autoritario, además, no se hacen análisis profundos para observar el clima organizacional, tal como se propone en los estudios sobre la cultura organizacional. Entonces, en el caso de la administración pública lejos de solucionar sus problemas, se están generando nuevos y afectando a los trabajadores burocráticos y al funcionamiento de las dependencias.

Si bien, es a partir del 2000 que se empieza con el debate de la cultura laboral y la organizacional en México; es todavía un camino que no ha sido muy explorado por la antropología y en general por las ciencias sociales. Se puede decir, que el debate apenas está en sus primeros años y trabajos como el de Zalpa y el de María del Carmen Pardo, están abriendo la brecha de este camino sinuoso, dando resultados positivos y contribuyendo a que se den nuevos análisis, propuestas críticas y un dialogo entre las perspectivas de los estudios

culturales, la de los estudios sobre la cultura obrera y los de la cultura organizacional (Zalpa, 2002) que enriquecen este debate.

1.4 Estado y sindicalismo

A partir de la década de los 80 del siglo pasado, México paso por sucesos que trastocaron a su población; en otras palabras, fue el inicio de grandes cambios que marcaron la historia nacional. Este periodo se caracterizó por una serie de sucesos espinosos para la sociedad mexicana, por ejemplo: las crisis económicas por la petrolización de la economía nacional; el desabasto en insumos básicos; el sismo de 1985 que asoló la Ciudad de México, dejando un número considerable de muertes y destrucción y; la elección de 1988 marcada por la “caída del sistema”, con estos sucesos se dio inicio a otra etapa histórica del país y a un nuevo modelo de Estado.

La antesala de la reestructuración del Estado fue convulsa y atravesó el modo de vida de la mayoría de los mexicanos; es en este contexto que se puso en marcha la transición de un régimen a otro. A raíz de esto la vida política y social de los mexicanos cambio drásticamente; el corporativismo sindical perdió poder en las esferas política, laboral y económica, lo que fue la antesala de cambios estructurales al interior de los sindicatos y de la vida de los trabajadores. Sin embargo, las prácticas autoritarias de los sindicatos siguieron dándose, lo que significa que el alejamiento sobre los intereses de los trabajadores aumentó.

El tema del sindicalismo en México ha sido estudiado a profundidad por las ciencias sociales. Uno de los investigadores que ha estudiado este tema a fondo es Enrique de la Garza, por su parte él menciona que el sindicalismo mucho antes de la reestructuración del Estado, emerge como corporativos autoritarios, que es corresponsable de la dominación político-estatal, y en parte de la economía, alienando el interés fabril corporativo por el estatal (De la Garza, 1993).

Los sindicatos corporativos autoritarios se distinguen por adoptar dos posturas: la primera que era la aceptación en una forma pasiva de las reestructuraciones, esto pasaba más que nada con las dirigencias oficiales y la segunda postura fue que la resistencia se basaba en conservar las condiciones de trabajo anteriores, esto se daba principalmente en los sindicatos independientes o con una marcada oposición a las dirigencias oficialistas (De la Garza en Vázquez, 2017).

De modo que, de acuerdo con De la Garza y Moreno (2003) “el corporativismo patrimonialista, al fundamentarse como dominación legítima, requiere tener como trasfondo la creencia, y se vuelve parte de un sistema cultural que tiene en su centro la aceptación de la subordinación al confundir democracia con beneficio social” (Moreno, 2003: 25).

Ahora bien, como ya se ha mencionado el sindicalismo mexicano y veracruzano aún es vertical y autoritario, y respecto a este tema Armando Rendón (2001) menciona que:

[...] el sistema corporativo mexicano presenta los rasgos principales del modelo autoritario y estatista, en grados históricamente variables. Se distingue del neocorporativismo porque no es pluralista sino unitario, aunque existe un pluralismo al margen del mundo oficial, con elementos autónomos y otros semicontrolados. El equilibrio del sistema no se alcanza mediante la competencia entre entidades autónomas, sino mediante la conciliación institucionalizada, mediante formas de integración al Estado de gran parte de los actores sociales significativos (Rendón, 2001: 13).

Con la reestructuración productiva las dinámicas en la relación Estado-sindicatos cambiaron, sobretodo porque el nuevo Estado neoliberal, trata de quitarle poder a los grandes sindicatos, un ejemplo es lo que paso con La Quina líder del sindicato de los petroleros, quién fue encarcelado por el Estado, con este tipo de acciones el Estado marcaba el inicio de una serie de reformas estructurales en cuanto a lo laboral y a lo sindical.

Es a finales de la década de los 80 y toda la década de los 90 que surge un debate en torno a la crisis del corporativismo. Ilán Bizberg es otro investigador, aparte de De la Garza, que profundiza en los cambios que se dieron a partir de la reconfiguración del Estado mexicano. En su obra Estado y sindicalismo en México Bizberg advierte al igual que De la Garza (1997) y Sergio G. Sánchez Díaz (1997), entre otros, que hay una incompatibilidad entre la modernización del Estado y el corporativismo.

La crisis y la reestructuración que vive el país han cuestionado los términos del pacto corporativo autoritario. Han disminuido el espacio de negociación, influencia y patrimonialismo del sindicalismo oficial. Éste asentado en viejas tradiciones, sigue concibiendo, como su espacio de acción privilegiado la definición de las grandes políticas estatales (De la Garza, 1997: 139).

Tanto Bizberg como De la Garza, Sánchez y otros investigadores que han profundizado en el tema tuvieron razón; el corporativismo reajustado en la forma del neocorporativismo o postcorporativismo ha chocado con las nuevas dinámicas laborales, pero también con los valores que fomenta el Estado neoliberal, como la eficacia, la flexibilización, la transparencia, la calidad, democracia y productividad, entre otros.

Para este caso en específico, los sindicatos que representan a los trabajadores del Poder Ejecutivo veracruzano, son un claro ejemplo de las contradicciones y choques que se han generado entre la reestructuración del Estado y los sindicatos. Puesto que, el sindicato mayoritario se dividió ante la falta de la democracia en las votaciones internas, pero también porque se han alejado de los intereses de los trabajadores. Los mismos trabajadores mencionan que los sindicatos no los apoyan en situaciones adversas.

Si bien, las acciones del Estado se han encaminado a que los sindicatos sean más democráticos, la realidad es otra. Todavía existen elementos de la cultura “charra”, por ejemplo, aun hoy los sindicatos tienen poder sobre un bien en disputa como el trabajo, además, existen reglas no escritas, como no cuestionar abiertamente a los sindicatos y a sus líderes; se puede decir que existe una pasividad que está basada en el manejo de los líderes sindicales, los trabajadores están conscientes de las trácalas¹⁶ de los sindicatos; sin embargo, obtienen beneficios en esta relación permeada por el poder (Vázquez, 2017).

Ahora bien, la cultura charra es vestigio de los pactos sociales y se resiste a ser eliminada para dar paso al nuevo sindicalismo, que se caracteriza por ser más flexible, más autónomo, más propositivo, con más participación en las decisiones y más democrático. De cierta manera, se retoman elementos de la cultura organizacional para el proyecto reformista de los sindicatos. “La democratización en el campo sindical, ósea el “deber ser”, no pasa por una transformación radical del fondo sino más bien por una reforma de las formas de acuerdo con las cuales funciona el sindicalismo” (Zapata, 1990: 179).

La transición reformista para que los sindicatos pasen de una cultura charra a una democrática ha sido convulsa y difícil para los trabajadores, en este caso de la Editora de Gobierno y en general para los trabajadores de la administración pública veracruzana, porque de alguna u otra forma, ellos son los que están siendo afectados en sus salarios y en sus condiciones laborales. “La reestructuración productiva ha afectado a los trabajadores en aspectos como los siguientes: salarios y empleo; condiciones de trabajo y, a veces se ha relacionado con luchas democrático-sindicales” (De la Garza, 1993: 138).

Uno de los supuestos en la que está basada la reforma sindical es la vía japonesa de modernización sindical. Esta surgió en los años de la postguerra específicamente en los años 50. Los sindicatos japoneses estaban muy vinculados a la ideología comunista, lo que significó

¹⁶ Trampa o engaño.

para el gobierno de ocupación estadounidense un peligro, su acción, por tanto, se concentró en una estrategia de choque contra esos sindicatos, es así que surgieron los sindicatos cooperativos o “de la casa” (De la Garza, 2001).

Esta misma acción sería retomada por el Estado mexicano para realizar la reforma sindical, claro está que con adecuaciones para el caso de México e incluyendo a la cultura organizacional.

“El Estado mexicano moderno requiere de un sindicalismo en el que las direcciones de los trabajadores y los propios trabajadores estén al tanto de la productividad de las empresas...” es decir, se propone un sindicato en movilización productiva, no de confrontación sino propositivo; y, aunque la modernización se considera un campo de lucha, el conflicto sería funcional para la conformación de un nuevo pacto social y político y una nueva política laboral (De la Garza, 2001: 29).

En 2003 se promulgo la Ley del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal; se retomaron algunos de los principios de la administración clásica, pero se introdujeron elementos gerenciales para incrementar el desempeño y eficiencia de los funcionarios con cargo de director general, director, subdirector de área, jefe de departamentos y funcionarios de enlace; en cuanto a los trabajadores de base estos ingresarían al programa, pero pidiendo licencia o que se separaran de su base. Esta ley contemplaba a 40,000 servidores públicos, dejando afuera casi al 90% de los adscritos a la administración. Sin embargo, esta Ley presentó ambigüedades, falta de coherencia y existió discrecionalidad en su aplicación (Pardo, 2010).

La Federación de Sindicatos de Trabajadores al Servicio del Estado (FSTSE) no mostró ninguna resistencia, porque no se contempló a los trabajadores de base. Esto muestra dos cosas en primera que los sindicatos ante estas propuestas, no muestran ningún interés en que se le tome en cuenta a sus agremiados y; segundo el momento de debilidad interna por la que pasaba la federación de sindicatos burócratas por el cuestionamiento del liderazgo de su líder Joel Ayala (Pardo, 2010).

Lo anterior es un claro ejemplo de lo que sucede con los sindicatos burócratas en México y respecto a los sindicatos de Veracruz, todavía se encuentran en un impase entre lo antiguo y lo nuevo, dando como resultado contradicciones entre lo que debe ser y lo que es.

Lo cierto es que después de la reestructuración del Estado a finales de la década de los 80, la relación Estado-sindicatos cambio y sigue cambiando, pero la situación de los

empleados de la burocracia veracruzana, en específico de los trabajadores de la Editora de Gobierno, cambio de la seguridad y estabilidad a la incertidumbre y poco a poco a la precarización del trabajo.

Reflexiones

En este capítulo se trató de aclarar los conceptos fundamentales que sostendrán esta investigación. Estos conceptos no se deben de ver de manera separada, porque forman parte de un todo cambiante en el tiempo, como ya se mencionó. Éstos se encuentran articulados y es a través de ellos que se puede analizar la realidad social de los trabajadores de la Editora de gobierno, pero también parte de la realidad de todos los trabajadores de las dependencias públicas veracruzanas.

Ahora bien, la reestructuración del Estado, estuvo precedida por un periodo convulso, que es reflejo de un modelo desgastado. Con la reconfiguración se puso en marcha una reestructuración productiva en el sector industrial, uno se pregunta ¿De qué manera puede afectar lo que pasa en el sector industrial al sector burocrático? Bueno, el neoliberalismo tiene políticas para todos los sectores, incluyendo al sector burocrático.

El Estado puso en marcha primero la reestructuración productiva y retomó de ésta algunos elementos para integrarlos a la modernización administrativa. Entonces se puede decir que, la modernización administrativa es una reestructuración productiva, pero con otro nombre y con algunos elementos diferentes.

Hoy en día el debate sobre los cambios que ha traído la modernización administrativa está en ciernes dentro de las ciencias sociales. Sin embargo, todavía es un terreno casi inexplorado con contados estudios sobre el tema. En este capítulo se mostraron algunos de los más recientes que analizan la modernización.

La modernización responde a una serie de reformas estructurales que ha implementado el Estado mexicano; estas reformas en torno al trabajo no sólo incluyen a la modernización tecnológica sino a todas las dimensiones del mundo laboral. Lo que conlleva a cambios y un ejemplo es en el sindicalismo, el cual, al día de hoy se le ha restado poder en un intento de hacer a los sindicatos más flexibles y democráticos. No obstante, esto no ha dado resultados muy positivos. El autoritarismo aún sigue presente en la mayoría de ellos, incluidos los que representan a los trabajadores gubernamentales de Veracruz.

En Veracruz las políticas neoliberales se empezaron a implementar en la década de los 90, pero es a finales de esta década y principios del nuevo milenio con el gobierno de Miguel Alemán, que toma fuerza y un claro ejemplo es el caso de la Editora, donde se llevó a cabo una modernización y reubicación de la dependencia, claro está que esto obedeció a la modernización administrativa en el estado de Veracruz.

Al darse esta modernización y reubicación de la dependencia, los cambios culturales se aceleraron y es aquí donde entra el debate entre la cultura laboral y la organizacional. En este capítulo se trató de dejar en claro cómo ha ido evolucionando este debate que, actualmente gira en torno de la cultura organizacional y la antropología es una de las disciplinas que está dando aportes al estudio de este tema.

La cultura organizacional forma parte de la reestructuración del Estado mexicano y por consiguiente de la modernización administrativa, esta cultura no sólo permea en la cultura de los trabajadores sino también en los sindicatos y el Estado ha tratado de integrarla en las reformas estructurales entorno al sindicalismo.

Cabe mencionar que, la cultura organizacional retoma elementos de la cultura oriental. Este es un tema que ya ha sido abordado por varios investigadores, pero aún queda mucho por indagar sobre ella, puesto que está originando una serie de contradicciones en la transición del modelo burocrático tradicional al de la Gestión Pública.

Para concluir, con este capítulo se empieza el análisis de la realidad actual de los trabajadores de la Editora de Gobierno, realidad en la que estos argumentos están articulados formando parte de un todo y que de una u otra forma están en contradicción.

CAPÍTULO II. UNA MIRADA A LA HISTORIA DE LA EDITORA DE GOBIERNO

Introducción

En este capítulo se abordará parte de la historia de la Editora de Gobierno, desde su fundación hasta la actualidad. El exponer la historia de la dependencia es un punto central para poder comprender los cambios en la organización del trabajo y en la cultural laboral de los trabajadores de la Editora, de igual forma, sirve para contextualizar las diferentes etapas históricas por las que ha pasado la dependencia a lo largo de su vida productiva y las del sindicalismo veracruzano.

En un segundo apartado describiré como se da la ruptura del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del estado de Veracruz (STSPEV) y las consecuencias que ésta trajo consigo para los trabajadores del Poder Ejecutivo. Para la reconstrucción de la historia de este sindicato, me basé en fuentes hemerográficas, puesto que no hay ninguna obra analítica que abordé el tema sobre este sindicato o de los sindicatos que representan a los trabajadores de las dependencias adscritas al Poder Ejecutivo.

Ahora bien, paralelamente a la reubicación de la Editora, el sindicato único STSPEV que representa a los trabajadores del Poder Ejecutivo se fragmentó, la vida sindical de los trabajadores de Editora y de las demás dependencias ya no es la misma a partir de este momento. Esta situación influyó para que las relaciones entre los trabajadores de la Editora se volvieran tensas, porque serian dos los sindicatos presentes y sería uno de los factores para la pérdida de la unidad entre los trabajadores.

De igual manera, se expondrá en un tercer apartado cómo se llevó a cabo la modernización y la reubicación de la Editora de Gobierno del Estado de Veracruz de la ciudad de la Xalapa a la congregación de Miradores del Mar. Por tanto, se abordarán los principales factores para que se diera esta modernización, que como se ha mencionado uno de ellos responde a la reestructuración del Estado, que trajo consigo una modernización administrativa, la cual contiene una modernización tecnológica y una reorganización laboral.

Para concluir, se explicará cómo se implementó la modernización administrativa en el caso de la Editora de Gobierno durante el periodo de Miguel Alemán Velasco, para después continuar con un breve análisis sobre la crisis en el periodo gubernamental de Javier Duarte de Ochoa y de Miguel Ángel Yunes Linares. Este último apartado sirve para contextualizar lo que

ha pasado con la dependencia y con sus trabajadores durante el periodo neoliberal veracruzano.

2.1 La Editora a través del tiempo

Son pocas las dependencias gubernamentales que tienen una larga historia y que han sido testigos de acontecimientos históricos; la Editora es una de esas dependencias. En su largo camino recorrido, ha sido testigo de acontecimientos que han marcado la historia de la nación y del estado de Veracruz y desde su fundación ha sido hogar de numerosas generaciones de trabajadores, los cuales fueron y son testigos de las reestructuraciones del Estado.

La historia de la Editora se puede enmarcar en 4 etapas históricas: la positivista de 1888 a 1910; la heroica de 1910 a 1945; la subordinada de 1945 a 2001 y; la neoliberal de 2001 a la fecha. Cada una de estas etapas tiene características que las definen, por ejemplo, la ideología y cultura de los trabajadores no es la misma en cada etapa.

Son contados los trabajadores que tienen conocimiento de la historia de la dependencia, principalmente los que vivieron el proceso de la reubicación, ellos me comentaron sobre las costumbres, tradiciones, fiestas, actividades, convivencia y parte de la historia de los años antes de la reubicación, cuando la Editora se encontraba en la calle de Clavijero. Al relatarme sus experiencias de vida, se les ve en el rostro un halo de nostalgia por aquellos tiempos lejanos y no tan lejanos, donde la relación con el Estado era diferente, de consenso y de concesiones.

2.1.1 La Editora y el porfiriato

La historia de la Editora de Gobierno del Estado de Veracruz, empezó a escribirse el 16 de septiembre de 1888 a las 10 am en la planta baja del Palacio de Gobierno, donde antes se encontraba la prisión. Fue fundada por el general Juan de la Luz Enríquez durante el porfiriato y su primer regente oficial fue el señor Francisco Alegría (Ortega C., 1959). Su objetivo en un primer momento fue imprimir el Periódico Oficial y la papelería administrativa. Sin embargo, antes de que cumpliera dos años de fundada, el general Enríquez, se percató que, existía un desabasto de libros de texto para los alumnos de las escuelas recién creadas.

Es así que, para satisfacer la demanda de material didáctico, el gobernador decidió que, en los talleres tipográficos aparte de elaborar el Periódico Oficial y la papelería de las dependencias, se elaborarán los libros de texto y que se difundiera la cultura a través de las obras de pensadores e intelectuales del momento (Gobierno del Estado de Veracruz, 1999).

La dependencia abrió sus puertas en una etapa histórica importante de México, que se distinguió por: la prolongación del mandato presidencial del general Porfirio Díaz y por la apariencia de modernidad, prosperidad y progreso (Revueltas, A. 1992). Díaz junto con un grupo de intelectuales denominado “los científicos”, impulsó una era positivista, bajo el lema “Orden y Progreso”, donde la introducción de nueva tecnología en varios sectores de la industria, cobró un papel importante (Gobierno del Estado de Veracruz, 2016).

La imprenta funcionó como un aparato ideológico¹⁷, jurídico, informativo y cultural; jurídico porque en el Periódico Oficial se imprimían leyes, decretos, edictos y circulares; informativo, porque en sus inicios daba cuenta de la cotidianidad de la sociedad veracruzana, además, se imprimieron otros periódicos como El Orden, El Semanario y El Universal durante la gubernatura de Teodoro A. Dehesa, estas publicaciones daban cuenta de la vida política y social de las ciudades más importantes del estado (Valencia, 2013); y cultural, porque se elaboraron libros de texto tanto para la Normal Veracruzana como para las escuelas de Veracruz y también se publicaban obras literarias.

No obstante, tras la fachada de modernidad, orden, desarrollo y progreso, se encontraba una profunda desigualdad social, económica y regional, que se acentuó a finales del siglo XIX y a principios del XX. Dando como resultado el movimiento armado de la Revolución Mexicana que, puso fin a la hegemonía¹⁸ del bloque histórico¹⁹ porfirista.

Durante este periodo de tiempo, los trabajadores de la Editora de Gobierno gozaban de un trabajo estable y un sueldo superior al de la media nacional. Por tanto, su ideología era positivista, es decir, estatista y centralista. Sin embargo, el destino de la Imprenta de Gobierno (como se denominaba en esos años) y sus trabajadores estuvo ligado al movimiento revolucionario y a otros sucesos históricos tanto nacionales como internacionales. La *belle époque* (Revueltas, 1992) quedó atrás y con esto vino una reestructuración del Estado mexicano.

¹⁷ Para Althusser (1988) un aparato ideológico no es represivo, no usa la violencia, funciona a través de la ideología y del consenso, aunque en situaciones extremas utilizan la represión atenuada. En pocas palabras, adoctrinan a la sociedad mediante la ideología, para así consolidar la dominación de la clase gobernante.

¹⁸ Para Gramsci, la hegemonía es el consenso más o menos aceptado por la clase subalterna o dominada, pero también es la dirección moral e intelectual. Esta dirección moral e intelectual consiste en crear valores, una moral e ideología de corte universalista para que las clases subordinadas se identifiquen y acepten más o menos la dirección de la clase dominante.

¹⁹ Gramsci, caracteriza al bloque histórico como el contenido ético-político, económico y social, que se pueden identificar en la reconstrucción de ciertos periodos históricos. De igual manera, el bloque histórico está conformado por la superestructura política y por la estructura económica (Gramsci, 1986).

2.1.2 La militancia socialista de los trabajadores de la Editora

El régimen porfirista se derrumbó y junto con él su ideología y su elite. El antiguo bloque histórico dio paso a uno nuevo, donde la nueva clase política y sus intelectuales orgánicos²⁰ tomaron las riendas del país para fundar y consolidar una nueva hegemonía a través de la ideología revolucionaria; la cual era, según Revueltas (1980) democrático-burguesa, con dos vertientes: el ala izquierda nacional-revolucionaria y la derecha nacional-reformista²¹.

Ahora bien, la ideología democrático-burguesa era la imperante, pero convivió con otros dos tipos de ideología: la social-burguesa y en el periodo pos-revolucionario con la sectario-oportunista. Estas ideologías afectaron a la clase obrera, porque la clase burguesa hegemónica, fue la que tomó las decisiones. Por consiguiente, la clase obrera no fue independiente, nació con la necesidad de protección por parte del Estado; tuvo una noción fatalista de las huelgas; no tuvo un partido de vanguardia que fuese la cabeza y; no conformó una alianza con la clase campesina (Revueltas, 1980.).

A pesar de las características antes mencionadas, existió la unidad entre la clase obrera, puesto que en 1915 se formaron los Batallones Rojos²² que se aliaron con el obregonismo. El objetivo de estos batallones fue de integrarse al movimiento armado de la Revolución (De la Garza y Melgoza, 1996). Es así que los obreros hicieron frente a las diversas facciones revolucionarias, incluso a las campesinas. Esto se debe en gran medida a que en un principio los obreros prefirieron seguir la corriente constitucionalista antes que al anarcosindicalismo de Ricardo Flores Magón. Este es un antecedente de lo que paso en Veracruz en las décadas de los 20 y 30.

En Veracruz se da un intento por parte de Adalberto Tejeda de establecer un régimen socialista y un reflejo de esta situación se vio plasmado en la conformación de milicias obreras, pero también en la conformación de la Liga Agraria en 1929. Estos grupos armados tuvieron

²⁰ Lo intelectuales orgánicos son los encargados de transmitir la ideología de la elite dominante (Portelli, 1977).

²¹ La ideología de la Revolución es la de la burguesía mexicana porque se sobrepuso ante las demás, diluyéndolas en el terreno ideológico como propias de esta ideología, la cual fue divinizada bajo forma de la Revolución. Con esto se atenuaron los conflictos, la lucha de clases y “todos” se sintieron identificados con el movimiento revolucionario. Además, el gobierno fue el regulador de las relaciones capitalistas y puso en marcha ajustes periódicos entre los factores de producción (Revueltas, 1980).

²² Los Batallones Rojos fueron grupos militares conformados exclusivamente por obreros que formaban parte de la Casa del Obrero Mundial.

como objetivo hacer frente a los reductos delahuertistas, a los forajidos y a las guardias blancas²³.

Ante la amenaza de posibles ataques de los reductos delahuertistas, de los forajidos y de las guardias blancas a la ciudad de Xalapa, se le dotó de carabinas a la milicia obrera socialista de los trabajadores de la Imprenta de Gobierno para hacerles frente. Dado que, un grupo de obreros textiles de la fábrica de San Bruno fueron secuestrados y asesinados, esta milicia tuvo como fin protegerse y proteger a la ciudad de Xalapa, a los obreros de otros sectores y a sus habitantes ante posibles ataques (Gobierno del Estado de Veracruz, 1999).



Imagen 2. Milicia obrero socialista, conformada por los trabajadores de la Editora de Gobierno en 1929. Archivo personal del señor Ismael Valencia Toral.

De la conformación de la milicia obrera, surge la militancia ideológica en los trabajadores de la Imprenta de Gobierno. Esta militancia socialista se vio reflejada en la integración de los trabajadores a la Unión de Artes Gráficas, organización sindical que fue combativa y que militaba en las filas de la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM); sin embargo, los trabajadores se deslindaron de la CROM en 1929 porque a consideración de ellos, Luis. N. Morones se puso del lado de los patrones (Gobierno del Estado de Veracruz, 1998).

²³ Grupos paramilitares que sirvieron a los terratenientes.

Otro punto fundamental que refleja la militancia ideológica socialista, es en las publicaciones como: El Gladiador, El Tiempo, El Mundo, Avanzada, Barricada y Juventud, dirigidas por Rafael Ortega, quien fungió como director de la imprenta; el gobernador Heriberto Jara Corona apoyaría la difusión de esas publicaciones. De esta misma militancia en 1938 surge la celebración del Día del Tipógrafo que se celebra cada 25 de septiembre (Gobierno del Estado de Veracruz, 1978).

Cabe mencionar que, paralelamente al impulso de las publicaciones de corte socialista, el general Heriberto Jara Corona impulsó a la cultura en general. En el caso de la Editora este impulso a la cultura se vio reflejado en la producción de las publicaciones del movimiento estridentista²⁴ veracruzano. La Editora de Gobierno guarda un papel protagónico en la difusión del estridentismo.

La militancia ideológica de los trabajadores de la Editora, se fue desvaneciendo cuando llegó Miguel Alemán Valdez y su visión institucionalista²⁵ al poder regional y después al poder nacional. Sin embargo, la milicia obrera siguió con sus funciones hasta la Segunda Guerra Mundial, pero bajo una ideología nacionalista e institucionalista, el color rojo fue cambiado por los colores nacionales.

2.1.3 La época de oro de la Editora de Gobierno y sindicalismo veracruzano

Antes de iniciar con el análisis de este apartado, es preciso señalar que, existe un vacío importante respecto a la historia política y sindical de Veracruz a partir de la década de los 50 hasta los 2000; esto se debe principalmente a que la academia no ha considerado hacer investigaciones sobre ese periodo histórico. De modo que, me basaré en documentos históricos que dan cuenta principalmente de la historia de la Editora de Gobierno, pero también en fragmentos de entrevistas que reflejan la situación sindical en Veracruz, durante esos años; lo que puede dar una visión general de lo que sucedió en torno a otros sectores laborales del estado veracruzano.

Ahora bien, para comenzar con el análisis de este apartado, es preciso señalar que, los primeros gobiernos posrevolucionarios tuvieron como objetivos: estabilizar al país, unificar a

²⁴ El estridentismo fue un movimiento multidisciplinar herencia del futurismo italiano y del ultraísmo español que, comprendía la pintura, la música, la escultura y la literatura. Este movimiento se originó en diciembre de 1921 y su más reconocido representante es Manuel Maples Arce. Fuente: http://www.jornadaveracruz.com.mx/Post.aspx?id=181209_110800_085

²⁵ El institucionalismo se basaba en el desarrollo económico, la modernización y la legislación, los cuales son los principales ejes del proyecto político.

los sectores sociales, consolidar la hegemonía, conformar una base social sólida y fortalecer al Estado. Sin embargo, estos objetivos en un principio serían difíciles de cumplir, porque aun existían luchas internas en la clase política gobernante. Se puede decir que, el Estado aún no estaba solidificado.

Es en el mandato presidencial de Lázaro Cárdenas (1934-1940) que el Estado se empezó a fortalecer y a consolidar, puesto que se puso en marcha la política de masas. Básicamente la política de masas era cooptar a la clase obrera y a la campesina; conciliar a las clases, formar una base social sólida para el Estado y con esta estrategia consolidar la hegemonía. Con los años la base social fue un pilar para el Partido Revolucionario Institucional (PRI).



Imagen 3. El gobernador Antonio M. Quirasco con el ex regente Rafael Ortega y con trabajadores de la Editora de Gobierno durante la remodelación del antiguo edificio en Clavijero. Archivo personal del señor Héctor Gastón Cerda M.

Para llevar a cabo la política de masas, Cárdenas empezó a viajar por todo el país, manteniendo relaciones directamente con los obreros y campesinos, los escuchaba y ayudaba a resolver sus problemas y convivió con ellos. Esto le permitió ganarse su confianza y ellos vieron en él la dirección que les hacía falta (Anguiano, 1999).

Con la política de masas de Cárdenas y posteriormente el institucionalismo implementado por Alemán, el Estado mexicano se consolidó y dio paso al Estado que se caracterizó por las concesiones a los diferentes sectores de la sociedad. Esto marco una era donde la relación entre Estado, sindicatos y trabajadores fue corporativizada. Además, se consolidó el clientelismo, el patrimonialismo, el conservadurismo de la clase obrera mexicana y la “paz”²⁶.

²⁶ Entrecomillo paz, porque a lo largo de la historia contemporánea mexicana, se dieron sucesos históricos violentos y represivos por parte del Estado, como el movimiento ferrocarrilero reprimido a finales de los 50 y la masacre de Tlatelolco en 1968 y 1971 el Halconazo, entre otros hechos violentos que se han venido dando.

Por otro lado, es en este periodo que la moral charra se instaura culturalmente; es decir, el Estado concede todos los derechos políticos a la clase trabajadora, pero también le concede privilegios a cambio de su sumisión y en esta situación el papel de los líderes sindicales fue central. Es en este momento que se empiezan las prácticas, costumbres, hábitos y tradiciones de los trabajadores, como por ejemplo, el trabajar menos, hacer tiempo y la búsqueda de poder heredar las bases, entre otras. Entonces el acuerdo no escrito entre trabajadores, sindicatos y Estado era: “si hago esto, pero que me das a cambio”; esto tuvo consecuencias después de que el Estado mexicano se reestructuró.

Paralelamente a lo que sucedía a nivel nacional con el cardenismo, en Veracruz se estaba dando el surgimiento del alemanismo; éste surgió en 1936 cuando Miguel Alemán Valdés inicia su periodo gubernamental. Su proyecto se presentó como un cambio estructural en la vida política del estado de Veracruz, con él se puso fin al tejedismo y a los movimientos campesinos surgidos de él (Hernández, 2010). Es en este periodo que se empezó a consolidar el pacto corporativo con los sindicatos y organizaciones políticas como se mencionó anteriormente.

El alemanismo como bloque histórico veracruzano, se basó en la ideología institucionalista que, le daba prioridad al desarrollo económico, a la modernización y a la legislación. Los gobernadores²⁷ que formaron parte del bloque alemanista siguieron esta línea de acción.

Es en este que contexto que se inicia “la época de oro” de la Editora de Gobierno y de sus trabajadores; ésta se

empieza a escribir a partir de 1958 con el mandato de Antonio M. Quirasco (1956-1962), quien influenciado por las ideas del ex gobernador Jorge Cerdán (1940-1944) de modernizar los

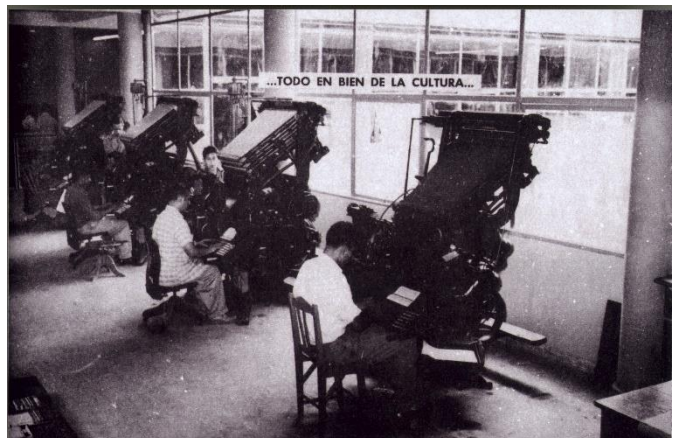


Imagen 4. Linotipos adquiridos por la administración del gobernador Antonio M. Quirasco. Archivo personal del señor Héctor Gastón Cerda M.

²⁷ Fernando Casas Alemán 1939 a 1940 como gobernador sustituto; Miguel Aguillón Guzmán en 1943 como gobernador sustituto; Jorge Cerdán Lara 1940-1944; Adolfo Ruiz Cortines 1944-1948; Ángel Carvajal Bernal 1948 a 1950 como gobernador sustituto; Marco Antonio Muñoz Turnbull 1950-1956; Antonio Modesto Quirasco 1956-1962; Fernando López Arias 1962-1968; y Rafael Murillo Vidal 1968 a 1974 (Hernández, 2010).

Talleres Gráficos (Gobierno de Veracruz, 2016), implementó una modernización administrativa y tecnológica en la dependencia.

Las máquinas antiguas fueron reemplazadas por la tecnología más nueva de esa época. Por tanto, se demolió el antiguo edificio del seminario²⁸ y se levantó uno más práctico y funcional, se adquirió el sistema de impresión indirecta u *offset*, se fortaleció a la tipografía e incluso se le cambió el nombre a la dependencia a Editora de Gobierno de Veracruz, nombre que hasta la fecha ostenta (Ortega, 1959).

Cabe mencionar que, la maquinaria, enseres y útiles en desuso, fueron donados a los trabajadores para que construyeran otro centro de trabajo, el cual, era administrado y dirigido por los mismos trabajadores para que así se vieran beneficiados en sus ingresos económicos. Este taller era trabajado después de la jornada laboral en la Editora de Gobierno (Ortega, 1959).

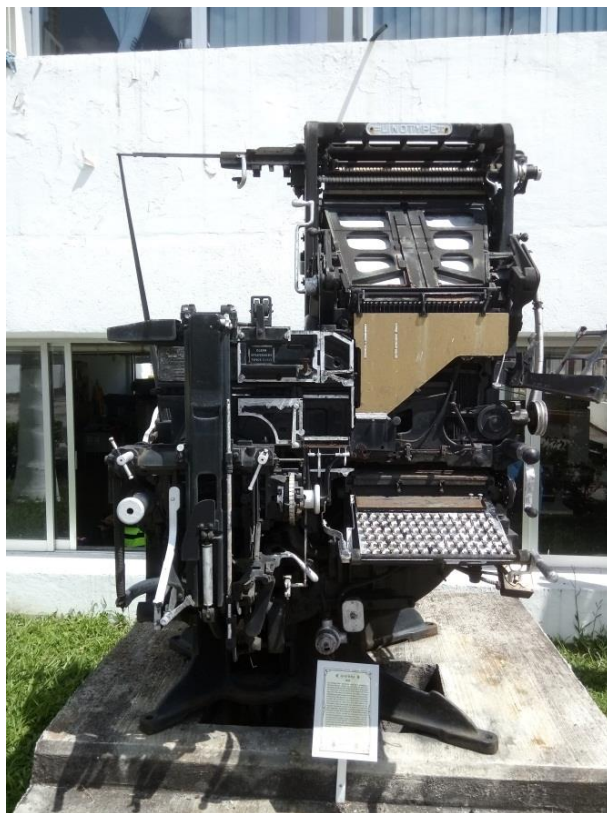


Imagen 5. Linotipo de la época de Antonio M. Quirasco, actualmente en desuso. Fotografía de trabajo de campo, 21 de septiembre de 2018.

A partir del periodo de Quirasco, los trabajadores gozarían de privilegios y bonanzas tanto para ellos como para sus familias y un claro ejemplo es la donación de la maquinaria; con este tipo de acciones se hace evidente el control hacia los trabajadores de la dependencia.

Las concesiones que hizo el Estado mexicano y el veracruzano hacen evidente “una política proteccionista y paternalista capaz de otorgar algunas ventajas a los trabajadores, siempre que no parezcan como “concesiones arrancadas al gobierno en contra de su voluntad” (Revueltas, 1980). Durante esta etapa la relación entre trabajadores burócratas, sus sindicatos y

²⁸ El edificio de la Editora de Gobierno en Clavijero fue ex seminario conciliar Tridentino, donde Rafael Guizar y Valencia estaba a cargo de él; fue el general Aguilar quien lo expropió e instaló un batallón de infantería a principios de la década de los 20 del siglo pasado. Es en 1921 que el general Adalberto Tejeda reubica los talleres de la Imprenta de Gobierno al edificio del seminario (Valencia, 2013).

Estado sería estable. No obstante, para otros sectores, como: el ferrocarrilero, el educativo y otros, presentes en Veracruz, las décadas subsecuentes a los 50 estuvieron marcadas por intensas luchas sindicales, como a continuación se expondrá.

Hay un movimiento nacional que se presenta en el 58, que es el movimiento ferrocarrilero [...] Y en ese sentido, si hay un cierto impacto en el caso de Veracruz. Pues, es decir, es un movimiento que se presenta en el 58 reprimido, pero que se mantiene latente durante toda la década de los 60 y es un movimiento que podríamos considerar que se mantiene con cierta autonomía. Aunque, el sindicato sigue siendo controlado por los charros. Entonces, es un movimiento al interior del sindicalismo que no puede ser agotado por los dirigentes charros²⁹.

En cuanto a la lucha sindical del sector educativo, Hernández mencionó que:

Los trabajadores del magisterio que pertenecen al estado (de Veracruz) iniciaron un movimiento por el control de la sección que era de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), el CNTE estatal. Es decir, el CNTE tenía a los trabajadores federales en una sección y a los estatales en otra sección, que era la sección 46, pero eran los profesores quienes estaban en ese momento inconformes, porque el sindicato no los defendía. Tenían demandas, como profesores que no eran rescatados por el sindicato, entonces, se da un movimiento en contra de los charros en el 62 y 63. Y de alguna manera es un movimiento que fructifica, porque se genera un conflicto bastante fuerte, hay intentos de persecución por parte de los charros y de los disidentes se forma un sindicato que es el Sindicato Estatal de Trabajadores al Servicio de la Educación (SETSE).

El SETSE, que surge como un sindicato independiente en ese sentido de oposición, pero que la administración estatal favorece su creación, es decir, cuando se empieza a dar ya como un movimiento fuerte el gobierno de Fernando López Arias lo favorece. Es decir, posibilita que sea registrado, en tanto que el patrón en este caso el gobernador, el gobierno del estado, si reconoce al sindicato una vez que se forma y entonces, desde su reconocimiento empieza a ser también un sindicato que poco a poco se va corporativizando³⁰.

Hay otro movimiento que merece ser señalado y es la huelga de los choferes de la línea camionera Autobuses Unidos (AU) que sucedió durante el periodo del gobernador Rafael Hernández Ochoa (1974-1980).

En el caso de Hernández Ochoa si le toca esta conflictividad, incluso de movimientos sindicales con trabajadores, que aceptaron participar en una huelga. Yo me acuerdo de una huelga de trabajadores del volante de lo que es el AU, trabajadores que de alguna manera hacían un movimiento de huelga³¹.

²⁹ Entrevista realizada al doctor Erasmo Hernández García el día 9 de junio de 2016.

³⁰ *Ibid.*

³¹ *Ibid.*

La década de los 80 también estuvo marcada por las luchas sindicales, sobre todo por la del magisterio veracruzano; el periodo de Agustín Acosta Lagunés estuvo marcado por la división del SETSE. Al preguntarle al periodista Raymundo Jiménez sobre la relación entre el gobernador y los sindicatos y la división del sindicato antes mencionado, expresó lo siguiente:

Con las organizaciones sindicales, lo que pasa es que era un gobernador muy apolítico, él era un tecnócrata, él sale de la Secretaria de Hacienda, pero no tenía prácticamente oficio político. Yo creo que todo se lo dejaba al secretario de gobierno y él se desentendía prácticamente de todo, incluso del partido mismo, no le interesaba mucho decidir las candidaturas de alcalde o para diputados.

Por ejemplo, si recuerdo que al inicio de su administración fraccionaron al SETSE, era un sindicato de maestros fuerte, es el sindicato que ahora encabeza la maestra Sela Servín.

Ese lo dividieron, quisieron desplazar a la maestra no pudieron y entonces lo único que pudieron fue dividir. Entonces, una fracción del sindicato se separó, hay se formó el SDTEV Sindicato Democrático de Trabajadores de la Educación de Veracruz³².

Lo anteriormente expresado da cuenta de la línea que siguió el Estado mexicano y el veracruzano; aquellos sindicatos que expresaron su inconformidad fueron reprimidos o llegaban a un acuerdo o en caso extremo eran divididos, como en el caso del sindicato del magisterio veracruzano y como se dio en los 2000 con el sindicato del Poder Ejecutivo.

Mientras se daban las ya mencionadas luchas sindicales, los trabajadores burócratas y sus sindicatos tenían una relación estable con el gobierno estatal, puesto que, estos sindicatos estaban corporativizados y seguían una línea de subordinación y de sumisión hacia con el Estado.

En este apartado se trató de mostrar como los trabajadores de la Editora poco a poco se fueron adaptando a los tiempos del Estado Social Autoritario y, por consiguiente, perdieron su ideología socialista. En otras palabras, se subordinaron ante los privilegios que el Estado les otorgó. Es decir, el Estado cedió derechos y prestaciones a cambio de estabilidad. De igual forma, se trató de dar una visión de la vida sindical de otros sectores en este periodo, puesto que sirve de contexto para entender lo que paso con el sindicato del Poder Ejecutivo a principios del nuevo milenio.

³² Entrevista realizada al periodista Raymundo Jiménez el día 6 de junio de 2016.

La subordinación de los trabajadores de los sectores laborales mencionados, tuvo un alto precio, puesto que se vieron afectados, incluidos los de la Editora, puesto que cambió su mundo de vida y su imaginario, como se verá en los siguientes apartados.

Es preciso recalcar que la información aquí mostrada sólo data hasta la década de los 80 y se trató de reconstruir con el material con el que se contaba. Es necesario que la academia ponga su interés en realizar obras que profundicen la historia veracruzana de 1950 a la fecha, incluso desde 1940. Dentro de este apartado se trató de dar un pequeño aporte al estudio de la historia y del sindicalismo en Veracruz.

2.1.4 La Editora de Gobierno en el neoliberalismo

El Estado social autoritario era un Estado regulador tanto de la economía como de las relaciones entre las clases sociales. Por tanto, era inversor y benefactor, que buscó articular la política y la economía, es decir, trató de impulsar la acumulación del capital por medio de la legitimidad y de la paz (De la Garza, 1993).

El proyecto del Estado se sustentaba en los pactos sociales, es decir, el Estado hacía concesiones tanto al capital como a la base trabajadora mexicana; no obstante, en ocasiones estos pactos presentaban conflictos y el Estado tuvo que fungir como mediador para resolverlos (De la Garza, 1993).

Ahora bien, el Estado mexicano sufrió un desgaste paulatino, las crisis económicas eran frecuentes, ocasionadas por el déficit público, la deuda estatal y la inflación; la base sociotécnica se volvió deficiente; se hicieron evidentes los límites para satisfacer las demandas de la población y; además la regulación entre las clases se había vuelto rígida (De la Garza, 1993).

Estas contradicciones del Estado mexicano fueron poco a poco desgastándolo. El toque de gracia fue la crisis económica estructural a nivel mundial en las décadas de los 70 y 80. A raíz de esta crisis el Estado mexicano se reestructuró a un nuevo modelo.

La reconfiguración del Estado trajo consecuencias directas para la clase trabajadora mexicana. En un primer momento afectó a los trabajadores de las empresas paraestatales por la implementación de la reestructuración productiva; a raíz de esto una gran mayoría de trabajadores fueron despedidos y otra parte pasó a estar en el sector privado.

Ahora bien, la reestructuración productiva se retomó para el sector administrativo, es decir, se llevó a cabo una reconfiguración administrativa y tecnológica que hasta el día de hoy sigue su proceso de consolidación.

Para los trabajadores del estado de Veracruz esto significó que, el Estado puso restricciones a las concesiones, a los privilegios y bonanzas, reflejados en prestaciones sociales, regalos y fiestas, las cuales, se fueron modificando o desaparecieron. Para la Editora de Gobierno significó una reubicación y una modernización en la base sociotécnica, pero aparte la pérdida de algunas de las cosas antes mencionadas. Esto ocasionó en el imaginario de los trabajadores un cambio y una frase que ellos tienen, sirve para dar cuenta de esto: “antes los gobernantes robaban, pero se mochaban”; de igual forma, la frase da cuenta de la moral charra, es decir, refleja el corporativismo y patrimonialismo que caracterizaron al antiguo Estado mexicano.

Lo cierto es que la era neoliberal al igual que el antiguo modelo de Estado cuenta con sus propias contradicciones y conflictos, en otras palabras, las características del Estado autoritario chocaron con las del Estado neoliberal. Para el caso específico de la Editora de Gobierno y en general para la administración pública veracruzana, la modernización administrativa ha sido contradictoria y éstas contradicciones siguen presentes.

2.2 Los sindicatos del Poder Ejecutivo de Veracruz

Con la reestructuración del Estado mexicano, el sindicalismo nacional dio un giro de 180 grados, porque el modelo neoliberal puso en marcha una serie de acciones para restarle poder a los grandes sindicatos del país. En otras palabras, se dio un proceso reformista, donde el charrismo fue cuestionado y se puso en marcha la democracia sindical.

Este proceso reformista de pasar de una moral charra a una democrática, se observa claramente en la ruptura del Sindicato de Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz (STSPEV), en ese entonces único y hegemónico; es decir, no había otro sindicato que representará a los trabajadores del Poder Ejecutivo.



Imagen 6. Desfile de Primero de Mayo a finales de la década de los 70 del siglo XX. Archivo personal de la familia García López.

Es así que a partir de 2001 se dio una nueva dinámica en los sindicatos que representan a los trabajadores del gobierno estatal. Para empezar, se dio la pluralización sindical, es decir, surgieron varios sindicatos que representan a los trabajadores gubernamentales; sus dinámicas en varios de ellos son aparentemente democráticas, en otros a pesar de haber adoptado la

democratización siguen actuando en base a una cultura vertical autoritaria, neocorporativista; si bien el papel del charro ya no es tan visible, de cierta manera, sigue presente en el imaginario de los trabajadores agremiados a los sindicatos y de la propia cúpula sindical y; a pesar de que son sindicatos democráticos siguen la línea apolítica³³ y de no intervención en la modernización administrativa y tecnológica. En otras palabras, son sindicatos de circulación que, a diferencia de los de la producción no se involucran en el proceso productivo y ni en la modernización tecnológica, sólo velan por conseguir prestaciones económico sociales.

El proceso de democratización de los sindicatos aún continúa, siguen surgiendo nuevos sindicatos y se crean nuevas leyes entorno a la vida sindical de México, como, por ejemplo, la nueva reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* con fecha de 1° de mayo de 2019.

La nueva reforma obliga a que en 4 años se revisen todos los contratos colectivos; la revisión de estos contratos será a cargo de los trabajadores y de los patrones, quienes deberán aprobarlos con voto libre, personal y secreto. Además, todo documento como registros sindicales, estatutos, actas de asamblea, tomas de nota, entre otros documentos, deberán estar al público en internet, para que cualquier persona pueda consultarlos. De igual manera, la

³³ Sánchez (1997) se refiere a que los sindicatos deben de ver más allá de su entorno cercano, deben de generar una cultura propositiva, donde se preocupen por los desempleados, las mujeres, los jóvenes, por el daño ecológico y plantear medidas preventivas, que participen y piense de los problemas de sectores oprimidos y vulnerables de la sociedad y establecer relaciones fructíferas con los partidos políticos.

nueva ley marca que el registro sindical quedará cancelado si los dirigentes extorsionan al patrón (Carbonell, 7 de mayo de 2019).

Con esta nueva reforma se da prioridad a la transparencia sindical, con ello se busca erradicar totalmente la cultura charra del sindicalismo mexicano; sin embargo, será un proceso de largo aliento. Este tipo de reformas cambiará drásticamente la vida sindical mexicana, se puede decir que, la democratización sindical se está consolidando. Ahora bien, estas reformas estructurales se pondrán en marcha primero en un nivel macro, es decir, a nivel nacional para después implementarlas a nivel regional.

En el caso de Veracruz, esta reforma puede cambiar de forma radical las dinámicas de los sindicatos, volviéndolos más democráticos, más transparentes y más políticos, donde la figura del secretario general no tenga tanto peso, como en los años antes de la reestructuración del Estado mexicano. Lo cierto es, que para los sindicatos que representan a los trabajadores del gobierno estatal viene una etapa, donde se tendrán que adaptar a las reformas estructurales.

2.2.1 El quiebre del sindicato de doña Juana Consuelo

El STSPEV fue fundado por Juana Consuelo Méndez en 1967 y en 1992 con la creación del Tribunal Estatal de Conciliación y Arbitraje es el primer sindicato en registrarse, con registro 01/92³⁴. El sindicato se dividió en 2001, por el antagonismo entre el grupo de la líder y un grupo contrincante. Estos grupos se enfrentaron porque en las elecciones celebradas en ese mismo año, la líder fue reelegida (Hay dos dirigencias. Se divide el sindicato de burócratas, 2001: 1A y 9A).

Al ser reelegida la secretaria general, surgió el descontento por parte del grupo contendiente, es así que este grupo decide formar un nuevo sindicato, el SIEDIPEV, el *Diario de Xalapa* de fecha 30 de mayo de 2001, dio cuenta de la creación de este sindicato, el cual, a lo largo del tiempo se dividió en otros más. El delegado del SIEDIPEV comentó lo siguiente:

Los mismos compañeros le piden hacer una renovación dentro del comité, pidiéndole que, pues, ceda el espacio algún otro compañero, sin tener alguien fijo a quien designar. Desafortunadamente no lo vio así, todos lo veíamos como algo sano y, pues, bueno para tratar de darles un conocimiento general a todos, porque estamos acostumbrados a que es una sola persona y pues de ahí nadie más tiene conocimiento. Entonces, se le pide ese detalle y desafortunadamente no lo contempla en ese sentido y pues hay una molestia, es donde la gente pide esa renovación. Se generó una situación incómoda, hubo estira y aflojes [...] se dio el

³⁴ Entrevista realizada a Faustino García secretario general del STSPEV el día 12 de diciembre de 2019

detalle de que para evitar un conflicto mayor, pues, decidimos mejor generar un nuevo sindicato³⁵.

El secretario Faustino García del STSPEV, me comentó que las elecciones se celebraban cada 3 años, aparentemente existió la “democracia”; sin embargo, la señora Juana Consuelo en 2001 tenía ya 25 años al frente del sindicato. Lo que refleja la cultura vertical y corporativista, donde la figura de la “gran mujer”, lideresa y obrera adquiere un papel central (Sánchez, 1997), pero esto ocasionó tensiones hasta el grado de la ruptura.

Durante el congreso efectuado el pasado 30 de abril en la Casa de Artesanías, el grupo encabezado por Víctor Dávila Ponce se adjudicó el triunfo con 187 votos.

Por su parte, el equipo de Juana Consuelo Méndez Vázquez, quien ha sido secretaria general por 25 años, asegura que los votantes no eran delegados, sino base, y ante las condiciones de enfrentamiento de los disidentes, se optó por trasladar el congreso al salón El Caracol, por lo que consideraron que mantienen la dirigencia sindical (El gobernador no intervendrá en el sindicato de burócratas, 3 mayo 2001: 1A-10A).

La promulgación de la Ley Estatal del Servicio Civil permitió la creación de nuevos sindicatos.

Existen otros sindicatos que salieron de aquí, ósea, que se separaron de nosotros y ellos mismos se dividieron, porque la Ley Estatal del Servicio Civil se los permitió, pero antes no se permitía. Ahora hay una de sindicatitos, con 21 gentes puedes hacer un sindicato, por eso hay como 5 sindicatos aparte. Ósea que esos se tienen que ajustar a lo que nosotros obtenemos del gobierno del estado, prestaciones y salarios³⁶.

Respecto a lo anterior hay posiciones encontradas, porque también el SIEDIPEV se adjudica los logros sindicales obtenidos, esto lo comentó en una charla el ex secretario de este sindicato don José Bartolomé, este tema se profundizará más adelante.

Ahora bien, la división del sindicato jugó un papel fundamental en cuanto a la resistencia de los trabajadores de la Editora para no ser reubicados. Antes de la ruptura del sindicato, existió cierta resistencia ante la situación; sin embargo, esta no se solidificó porque el sindicato se dividió. A partir de este momento los trabajadores de la Editora se dividieron en dos sindicatos y perdieron su unidad.

Los trabajadores de otras dependencias del Ejecutivo también se dividieron, pero en más sindicatos; de la ruptura del sindicato hegemónico surgieron otros sindicatos aparte del

³⁵ Entrevista al delegado del SIEDIPEV en la Editora de Gobierno, el día 22 de octubre de 2018

³⁶ Entrevista realizada a Faustino García secretario general del STSPEV el día 12 de diciembre de 2019

SIEDIPEV, estos fueron: el Sindicato liberal de Trabajadores al Servicio del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz (SLTSPEEV); el Sindicato Democrático de Empleados del Poder Ejecutivo de Veracruz (SIDEPEV); el Sindicato de Empleados del Poder Ejecutivo y de la Fiscalía General de Veracruz Unidos por la Democracia (SEPEVUD); el Sindicato Alternativo para la Defensa de los Trabajadores del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz (SADTPEEV); el sindicato Alternativa Sindical de Trabajadores del Poder Ejecutivo de Veracruz (ASTPEV) y; el Sindicato de Empleados del Poder Ejecutivo de Veracruz (SEPEV). Se puede decir que, esta ruptura afectó a todos los trabajadores que dependen del Ejecutivo estatal, pero a la vez abrió la puerta para una pluralización sindical y a la democracia.

El sindicato recién creado llegó al acuerdo con el gobierno estatal de que los trabajadores que se jubilaran pudieran heredar las plazas a sus familiares, esto cambió las dinámicas para obtener una plaza dentro del gobierno estatal y jugó en contra de los trabajadores de contrato y de confianza.

2.2.2 Empieza la competencia

La división del STSPEV en 2001 marcó el inicio del proceso de democratización de los sindicatos que representan a los trabajadores del Poder Ejecutivo. Ahora bien, con este proceso también se inicia la competencia entre el sindicato titular y los demás sindicatos que nacieron de él, en esos tiempos minoritarios. La competencia se basa en la obtención de logros sindicales, es decir, obtener prestaciones y acuerdos en torno al salario, entre otras, pero también de hacerse de más trabajadores para sus bases.

Respecto a los logros hay cierta contradicción por parte de los sindicatos más fuertes del Poder Ejecutivo: el SIEDIPEV y el STSPEV. La contradicción gira en torno a los logros sindicales; el STSPEV aún sigue siendo el titular, es decir, el que firma el Contrato Colectivo, pero en palabras del ex secretario general del SIEDIPEV ellos son el mayoritario³⁷. Por tanto, los logros se le adjudican al STSPEV, menos el de heredar las plazas³⁸. De hecho, la herencia de plazas en opinión del secretario general del sindicato titular, es una estrategia del otro sindicato para tener una mayoría de la base trabajadora.

³⁷ En la plática que sostuve con el secretario y ex secretario del SIEDIPEV, comentaron que, a pesar de ser el sindicato mayoritario, ellos no reclaman la titularidad del Contrato Colectivo para no tener confrontaciones con el STSPEV.

³⁸ Quiero señalar que la herencia de plazas pareciera ser un “logro sindical”; sin embargo, lo que refleja es una estrategia de los sindicatos minoritarios para atraer a la base trabajadora, de igual forma, muestra que el corporativismo aún sigue vigente en la relación Estado- sindicatos.

Si aquí no hay reinados, aquí no es hereditario nada, lo que pasa es que se empezó a usar, la mala costumbre y la tolerancia, comenzaron los otros sindicatitos a decir pásate conmigo y te voy ayudar con tu hijo, cuando tú te jubiles le damos la plaza a tu hijo y ya todos entramos a ese rol. Pero la Ley Estatal de Servicios Civiles es importante en cuanto a que los que tienen derecho a ocupar una plaza vacante, ya sea por defunción, por jubilación o por lo que venga, son los empleados que son de contrato [...] ya todos tuvimos que entrarle, sino toda la gente se pasaba para allá ³⁹.

Al platicar con el delegado y con el ex secretario general don José Bartolomé, me comentaron que no es herencia de plaza, sino un apoyo para la familia de los trabajadores por la situación económica precaria que algunas de ellas padecen, tomando en cuenta que algunos trabajadores ganan un sueldo bajo.

Era por mérito, llegó un momento en que, por parte del sindicato se llegó a ese acuerdo. Los compañeros en ese entonces, hacen una votación y por mayoría, lo asientan en un congreso que se realiza y piden esa situación, de que, pues, esta difícil la situación, en donde sus familiares piden ese apoyo. De hecho, no es algo que esté totalmente legalizado. Es una oportunidad para el familiar y tomando en cuenta que cubra el perfil y que tenga los conocimientos básicos para cubrir esa plaza es como se le asigna, en caso de que por alguna razón no llegue a encajar, pues desafortunadamente tendrá que darle la oportunidad al compañero que en ese entonces este de contrato o de confianza⁴⁰

Este apoyo como bien lo expreso el delegado del SIEDIPEV, no está legalizado, por tanto, a finales de 2016, la herencia de plazas se congeló junto con las jubilaciones. Ahora bien, la herencia de plazas beneficia a un gran número de familias de trabajadores que están en una situación precaria; sin embargo, por esta situación los trabajadores de contrato y de confianza, no pueden acceder a las bases. Ante esta situación, la administración tiene que equilibrar la obtención de plazas, para que tanto, familiares de trabajadores y trabajadoras de contrato se vean beneficiados.

La competencia entre dos estos sindicatos fuertes, radica en la obtención de beneficios para los trabajadores estatales, pero hoy en día la administración pública sigue con la modernización administrativa y a nivel Estado con las reformas estructurales en torno al sindicalismo. De cierta manera, esto ha obstaculizado la obtención de nuevos logros, por ejemplo, el de basificar a trabajadores de contrato que ya llevan muchos años laborando en las dependencias.

³⁹ Entrevista con Faustino García secretario general del STSPEV, el 12 de diciembre de 2018.

⁴⁰ Entrevista realizada al delegado del SIEDIPEV en la Editora, el día 22 de octubre de 2018.

En 2016 el sindicato titular promovió que todos los trabajadores de contrato fueran basificados; no obstante, el gobernador interino Flavino Ríos Alvarado le dio marcha atrás a esta propuesta, pero parcialmente, puesto que el gobierno estatal basificó a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de contrato y de confianza allegados al gabinete y a los funcionarios de Javier Duarte de Ochoa, como lo fue el caso del ex jefe de Recursos Materiales de la administración de Elvira Valentina.

El camino hacia la democratización abrió la puerta a la competencia entre sindicatos, lo que puede llegar a ser bueno para los trabajadores, porque así tienen más de una opción a escoger para agremiarse a un sindicato; no obstante, esto también juega en contra porque los trabajadores del Ejecutivo, al igual que los de la Editora no tienen una unidad sólida, lo que puede jugar a favor de la administración estatal, como dijera uno de los secretarios generales “divide y vencerás”.

2.2.3 Los sindicatos y la resolución de conflictos laborales

El papel de los sindicatos en los conflictos entre los trabajadores y el gobierno estatal, es otro tema de suma importancia. Los sindicatos están en la obligación de apoyar y en dado caso defender al trabajador. Pero en el caso de los sindicatos de la Editora en ocasiones ayudan al trabajador y en otras no. Esto se debe principalmente a que hay situaciones en las cuales los sindicatos están amarrados de las manos o llegaron a un acuerdo con la administración.

La entrada del Partido Acción Nacional (PAN) al poder estatal estuvo acompañada por despidos masivos de trabajadores de contrato, algunos de ellos con 15 o hasta más años de antigüedad. Ahora bien, la mayor parte de ellos están afiliados a los sindicatos del Poder Ejecutivo, en el caso de la Editora están con el SIEDIPEV y con el STSPEV. Ante esta situación los sindicatos se mantuvieron al margen, es decir, sólo apoyaron con asesorías, pero no más que eso.

Juan Carlos: ¿Tú te viste afectado cuando hubo despidos masivos?

Sí, si me vi afectado

Juan Carlos: ¿Cuánto tiempo estuviste sin trabajar?

Estuve dos meses sin trabajar

Juan Carlos: ¿Pero te vuelven a reincorporar?

Sí, me vuelven a reincorporar

Juan Carlos: ¿Ahí te ayudo el sindicato o cómo?

No, yo me moví, hablé con el director y me acepto y seguí trabajando⁴¹

En ese caso los trabajadores de contrato se vieron afectados, puesto que, varios de ellos ya no fueron reincorporados a las dependencias, tuvieron que irse por la vía legal, es decir, demandar al Estado. En la Editora existe un caso en donde un trabajador demandó al gobierno estatal y hasta la fecha no ha sido reincorporado a sus actividades, esto me lo comentaron algunos trabajadores en pláticas informales.

Un trabajador me comentó que los sindicatos si han apoyado en cuestiones laborales, pero que ya no intervienen cuando se promulgan leyes o decretos que van en contra de sus derechos.

Mira en cuestiones laborales yo lo he visto y si han apoyado. Yo gracias a Dios nunca he tenido la necesidad de que un sindicato me apoye porque pues realmente siempre he seguido todo al pie de la regla. Pero lo que sí te puedo decir es en cuestiones gubernamentales de tratados tanto de sindicatos como de gobierno hay sí ya no, ya hay mucha Mano Negra en cuestiones de decir: sabes que te otorgamos esto o te otorgamos aquello, porque muchas veces uno⁴².

Un caso más en donde los sindicatos no intervinieron, fue en el cambio de turno vespertino al matutino. En esta situación los sindicatos se mantuvieron al margen, no intervinieron en favor de los trabajadores afectados, esta situación se profundizará más adelante.

Ante esta situación yo y otro trabajador pedimos nuestro cambio de dependencia, donde pudiéramos laborar por las tardes; el sindicato del otro trabajador y al que yo estaba agremiado, no pudieron solucionar la situación del cambio de dependencia. En mi caso tuve que platicar con el entonces director Martín Quitano para que se me permitiera ejercer mi derecho de llegar tarde a laborar por cuestiones de estudio, en este caso llegue a un acuerdo con el director, claro el sindicato en esta situación me respaldo.

Cuando pedí mi licencia de dos años sin goce de sueldo para continuar con mis estudios, el sindicato se encargó de hacer el trámite. En este caso si se me apoyó para continuar con mi formación profesional. Se puede decir que, en cuestiones de algunos de los derechos que aparecen en el Contrato Colectivo los sindicatos si apoyan al trabajador, pero en otros casos no.

⁴¹ Entrevista a trabajador de contrato, realizada el 16 de octubre.

⁴² Entrevista realizada el día 20 de septiembre.

Sin embargo, en otras situaciones, como conflictos entre trabajadores, los sindicatos mantienen cierto margen, no interfieren en las sanciones impuestas hacia el trabajador por parte de la administración, sólo que sean sanciones que ponen en riesgo el trabajo de la persona sancionada.

De igual forma, los sindicatos no participan en cuanto a las decisiones de modernizar a las dependencias o en las reorganizaciones administrativas. De cierta forma, son apolíticos y no participativos. Por tanto, los sindicatos que representan a los trabajadores del Poder Ejecutivo de alguna u otra forma apoyan las decisiones del Estado.

En los últimos años los dos sindicatos presentes en la Editora han perdido legitimidad ante los trabajadores; esto porque en algunas ocasiones su papel de intermediario se ha mantenido al margen, siendo los trabajadores los que pagan las consecuencias de este papel pasivo.

Ahora bien, el camino hacia la democratización, puede ser una oportunidad para los sindicatos de que en verdad sean independientes y tengan propósitos políticos, democráticos, horizontales y de verdad se den logros en pro de los trabajadores del Gobierno de Veracruz.

En el caso de los sindicatos de la Editora de Gobierno, existen diferencias que los caracterizan; y un claro ejemplo es la verticalidad, el sindicato mayoritario STSPEV, tiene características más apegadas a los sindicatos corporativizados, es decir, son más verticales y tienen mayor relación con el Estado.

En cambio los sindicatos minoritarios como el SIEDIPEV y los demás, son más horizontales y en ocasiones esto se refleja en el apoyo de los trabajadores, claro no en todas las situaciones o circunstancias se le apoya al trabajador, esto depende de cual sea el conflicto o situación por la que atraviesen los trabajadores; aparte en estos sindicatos es más evidente que en las elecciones se escoja a un secretario general diferente, por tanto, se puede decir que existen cierta democracia al interior de los sindicatos minoritarios.

En otras palabras, es una tarea enorme la que tienen estos sindicatos, pero pueden empezar por formar una Comisión Mixta Escalonaría, para que se realice un catálogo de puestos que sustituya el actual tabulador de salarios. De hecho, los dos secretarios me comentaron sobre esta situación, tal vez en un futuro se ponga en marcha y juegue en favor de los trabajadores no sólo de la Editora, sino de todo el aparato estatal.

2.3 Modernización y reubicación de la Editora en el periodo de Miguel Alemán

La modernización de la Editora de Gobierno se da entre los años de 1999 a 2001, en un contexto de cambios estructurales por la reestructuración del Estado mexicano y por la modernización administrativa, la cual, conlleva una modernización tecnológica.

Ahora bien, Alemán en un primer momento y en consonancia con la modernización administrativa, propuso remodelar el edificio de la Editora con la finalidad de adecuarlo para instalar nueva maquinaria. Sin embargo, este proyecto tomó otro rumbo, puesto que no se concluyó la remodelación, esto se debe a factores externos que influyeron en la concreción del proyecto (Valencia, 2013).



Imagen 7. Imprenta *Komori* siendo retirada del antiguo edificio de la Editora en la calle de Clavijero. Archivo personal del señor Ismael Valencia Toral.

Antes de abordar los factores que, influyeron para que no se llevará a cabo la remodelación del edificio de la Editora en la calle de Clavijero, es preciso señalar el interés de la administración de Miguel Alemán por modernizar la dependencia, al respecto el regente en turno de la Editora Rafael Hermida Lara, mencionó que:

[...] el actual gobernador del estado de Veracruz tiene especial interés en que la Editora de Gobierno esté acorde a la nueva era tecnológica que nos pone más en contacto con la modernidad y nos acerca a la realidad inmediata y a culturas no sólo del estado o el país, sino de todo el mundo con el uso de la informática, el diseño computarizado, la internet y otros adelantos de fin de milenio (Archivo General del Estado de Veracruz, 1999).

La modernización de la dependencia fue parcial, porque se conservaron algunas máquinas antiguas. Al preguntarle al encargado del departamento de Prensas y actual delegado del STSPEV⁴³ sobre la antigüedad de las máquinas de su departamento, respondió:

Pues aquí ya deben de tener como unos 100 años” haciendo alusión a las máquinas *Chandler* y a la foliadora.

Con base en la investigación documental, se pudo comprobar lo mencionado por el encargado de Prensas. En 2005 el doctor Félix Báez Jorge, director de la dependencia en esos

⁴³ Entrevista al encargado de Prensas, el día 28 de septiembre de 2018.

años, expresó al Diario de Xalapa en la nota “Maquinaria obsoleta en la Editora de Gobierno” de 21 de septiembre de 2005 en la página 3A, que la Editora no contaba con una Rotativa y que la maquinaria era obsoleta. Esta situación aún se sigue dando.

En cuanto a la reubicación de la dependencia, ésta se debió a la situación del comercio informal en el Centro de la ciudad de Xalapa. Los vendedores ambulantes ocupaban la Plazuela del Carbón o El Árbol como también se le conoce, además se posicionaron en calles aledañas.

Los puestos de los vendedores invadían parte de la cinta asfáltica de la calle de Revolución y en más de una ocasión los camiones que pasaban por ahí chocaron con los puestos. Estas situaciones fueron evidenciadas por el Diario de Xalapa. Por ejemplo, en el ejemplar de fecha 23 de enero de 2000 en las páginas 1A-8A, se leía el encabezado “Ambulantes bloquean Revolución, camión urbano destruyó tres puestos en el Árbol” y en el ejemplar 25 de agosto de 2000 en la página 12A, se leía en el encabezado “Camión urbano destroza puesto en El Árbol”.

El comercio informal en El Árbol fue un problema para las administraciones municipales de la década de los 90; quién trata de solucionar esta situación es Reynaldo Escobar Pérez, presidente municipal de Xalapa a finales de los 90 y principios del nuevo milenio. Escobar puso en marcha un programa de embellecimiento del primer plano de la ciudad. El seguimiento al Diario de Xalapa dejó en claro los objetivos del programa, los cuales fueron: la restauración de edificios históricos; la reubicación de los ambulantes; y solucionar el problema del tráfico vehicular en el Centro, entre otros.

Esta situación evidenció las alianzas, las formas de acción y los intereses de la clase política veracruzana, porque Reynaldo Escobar a pesar de ser del partido de oposición Convergencia se alió con Miguel Alemán Velasco, con Rafael Hermida Lara y con otros altos funcionarios. Al formarse esta alianza los planes para la Editora cambiaron radicalmente, el edificio ya no fue remodelado para la instalación de maquinaria, sino que fue acondicionado para una plaza comercial, hoy la Plaza Clavijero.

Los trabajadores de la Editora no se enteraron de la alianza y de los planes que se realizaron en torno a la dependencia, hasta que se tomó la decisión de reubicarlos a un edificio abandonado del gobierno estatal en Miradores del Mar (Edificio del gobierno abandonado, 22 de julio de 2001: 6A). El portavoz de los trabajadores de la dependencia Gabriel Luna, se

expresó en contra de la reubicación de los ambulantes al edificio de la imprenta. El siguiente fragmento de un artículo del Diario de Xalapa de 29 de enero de 2001 da cuenta de la resistencia de los trabajadores a ser reubicados.

Los trabajadores de la Editora de Gobierno del Estado se oponen a desalojar el edificio de esta dependencia para que los vendedores ambulantes se alberguen allí, afirmó su portavoz Gabriel Luna [...] Señalo que Escobar Pérez solicitó al gobernador del Estado, Miguel Alemán Velasco, le sea donado el edificio donde por años ha estado asentada la Editora de Gobierno.

Pero, subrayó, los empleados de esa casa editorial consideran injusto que, en vez de apoyar la restauración del inmueble, se optó por una reubicación (Se oponen trabajadores de la Editora de Gobierno a dejar el edificio, 29 enero 2001: 6A).

Al preguntarle al encargado de Prensas si hubo resistencia a cambiarse, mencionó:

Ah sí, si ya nos habíamos manifestado mucho más antes de que nos viniéramos todos. Incluso hubo un desplegado en el diario, hubo una manifestación que se hizo a través del primero de mayo con un pliego de peticiones del porqué y, aun así, vas para atrás, vámonos. Ya su paquete⁴⁴ ya estaba hecho, ya estaba todo arreglado, vámonos, él que quiera, él que no puede pasar a la unidad que le den su billete y vámonos⁴⁵.

La Editora sería reubicada en el 2001 sin importarle a la administración la historia del lugar, incluso la consideraron como un edificio inadecuado para seguir albergando los talleres. Los trabajadores hicieron un pliego petitorio al ser reubicados. En palabras del delegado del SIEDIPEV es este sindicato quien gestiona las condiciones en las que los trabajadores fueron reubicados; aunque, el delegado y el dirigente del STSPEV también se adjudican esta gestión.

Si precisamente por ahí hay un documento en donde avala. Es precisamente esta agrupación quien toma la iniciativa de ver las condiciones, en garantizar los mayores detalles en cuanto al traslado [...] Consideraron casetas telefónicas aquí, el servicio médico que también tardó un poco, pero también se vino a ejecutar. Lo mismo de los horarios, por el hecho de estar hasta acá no tenemos las mismas condiciones en ese aspecto [...] Aquí lo que se hizo fue adaptar las condiciones. Por ejemplo, el camión, tu bien lo sabes, se espera hasta 8:15 y aquí vamos llegando veinte o cuarto para las 9 y empezamos hacer nuestras labores. Es así como se viene realizando este tipo de adaptaciones, así como también en su momento el salir 15 minutos antes de las 3 para tratar de compensar los tiempos⁴⁶.

La modernización tecnológica y la reubicación de la dependencia es una coyuntura crítica para los trabajadores de la Editora, es a partir de ésta que se da un cambio drástico en la

⁴⁴ El término paquete es usado entre los trabajadores, cuando los jefes o altos funcionarios llegan a acuerdos y toman decisiones, entorno a la dependencia y a los trabajadores sin que éstos se enteren.

⁴⁵ Entrevista al encargado de Prensas, el día 28 de septiembre de 2018.

⁴⁶ Entrevista al delegado del SIEDIPEV el 24 de octubre de 2018

relación de ellos con el Estado y con sus sindicatos. Al igual que los trabajadores de Ferrocarriles y de otras paraestatales, los trabajadores de la Editora ya no vieron al Estado como un padre protector que, velaba por sus intereses y por sus familias, sino que lo empezaron a ver como un Estado en ocasiones injusto y arbitrario.

Es así que la Editora de Gobierno y sus trabajadores entran a un nuevo milenio, donde pasaron situaciones adversas y fueron testigos de una crisis generalizada en el estado de Veracruz, que, impactó a todo el aparato estatal veracruzano, como se verá en el siguiente apartado.

2.4 La Editora de Gobierno y la crisis veracruzana actual

La modernización de la dependencia durante el mandato de Miguel Alemán, fue una coyuntura crítica para los trabajadores. Su estilo de vida cambió a partir de ese momento, porque su espacio de trabajo es fuera de la ciudad. Pero lo significativo es que marcó un antes y un después en la relación entre el Estado, los sindicatos y los trabajadores, puesto que esta relación cambio de forma paulatina y de forma significativa.

Antes del periodo de Miguel Alemán, las administraciones gubernamentales siguieron la línea de la política de masas de Lázaro Cárdenas. Es decir, los gobernadores eran más cercanos a los trabajadores de las dependencias, hicieron concesiones, les organizaban eventos, excursiones y rifas. Los gobernadores utilizaron esta línea de acción tanto con los trabajadores de la Editora como con los trabajadores de las demás dependencias. Esto les brindó a los gobernadores de aquellos tiempos la legitimidad y el apoyo de los trabajadores.

Después del periodo de Miguel Alemán, la línea que siguieron los gobernadores cambió gradualmente; se volvieron lejanos a los trabajadores, hicieron contadas concesiones, los eventos para celebrar aniversarios fueron escasos y ya no tan fastuosos, ya no se harían excursiones ni rifas y de poco en poco sus prestaciones se vieron afectadas; lo que generó descontento entre los trabajadores de la Editora y tensión en la relación con el Estado y con los sindicatos.

El proyecto neoliberal de modernización del aparato estatal fue impulsado por Miguel Alemán y se ha ido consolidando con las administraciones que le siguieron. En el caso de la Editora, su modernización tecnológica siguió adelante con las administraciones de Fidel Herrera (2004-2010) y de Javier Duarte de Ochoa (2010-2016), no así en la de Miguel Ángel

Yunes Linares (2016-1018). En la entrevista realizada a una trabajadora durante un partido de fútbol celebrado en la dependencia, me explicó que estas administraciones invirtieron en nueva maquinaria.

Juan Carlos: ¿Esas máquinas en qué año las pusieron? (refiriéndome a las máquinas de Encuadernación)

Esas máquinas fueron cuando estuvo el doctor Félix Báez. Él se hizo de ese tren⁴⁷, después llegó la licenciada Elvira y se hizo de una empastadora. Teníamos una rústica de platillo, tenía mejor producción, mejor calidad, pero pues ella quiso invertir en esa. Una máquina que no te produce lo mismo que la otra, pero sí también cambiaron esa máquina, fueron las únicas⁴⁸.

Ahora bien, si se invirtió en maquinaria nueva, pero durante el periodo de Javier Duarte la falta de mantenimiento a las unidades, a las instalaciones y a los vehículos oficiales fue una constante. Esto se debió al descuido por parte de la dirección, aunado a esto existen otros factores como el desvío de fondos y la falta de transparencia, entre otros.

La consecuencia por la falta de mantenimiento de las unidades se hizo presente en un momento inesperado. El día 24 de septiembre se celebró el Día del Tipógrafo, los festejos para ese día consistieron: en la mañana un cuadrangular de fútbol en la cancha de fútbol rápido de la Unidad del Valle y una comida baile en un salón de la calle Ruiz Cortines, que empezó a las 3 de la tarde.

Al terminar el encuentro de fútbol uno de los choferes se ofreció a llevarme a mí, a mi hermana quien trabaja en la dependencia y a otro trabajador al salón de fiestas. A la altura del Circuito Presidentes el coche oficial presentó fallas, quedándose varado en medio del flujo vehicular. Un coche particular empujó al Tsuru hasta dejarlo en un lugar donde no interfiriera con el flujo vehicular. El chofer comentó que era el alternador de la gasolina; no se equivocó, cuando llegaron los mecánicos tuvieron que cambiarlo.

Mientras esperábamos a que llegaran los mecánicos, el chofer me relató que los mandos medios, Noé Hernández jefe de Recursos Materiales y José Luis Lazcano jefe de Enlace Administrativo en el periodo de Duarte, sólo le ponían al coche \$100 de gasolina a la semana y que prácticamente trabajaba con las reservas, lo cual, influyó para que fallara el coche oficial.

⁴⁷ Se refiere a la engrapadora, los trabajadores del departamento de Encuadernación se refieren a esta máquina como “tren” con su parecido a una locomotora.

⁴⁸ Entrevista realizada el día 19 de septiembre de 2018

Días después de este suceso en otra plática con el chofer, me comentó que en el periodo de Félix Báez Jorge, durante la administración de Fidel Herrera a las unidades y a las instalaciones se les daba mantenimiento periódicamente y que el recurso económico se manejó bien, que esta situación cambio por las “raterías”⁴⁹ de la administración de Duarte.

En las pláticas informales que sostuve en diferentes momentos con los trabajadores, hicieron alusión al desvío de fondos, a la crisis económica y a la corrupción del jefe de Recursos Materiales y del jefe de Enlace Administrativo y en general de la administración de Duarte de Ochoa. Me comentaron que los camiones llevan más de 10 años de uso y en la celebración del 125 aniversario de la dependencia se les prometió unidades nuevas, pero que nunca se las dieron, lo que generó molestia entre los trabajadores porque fue una promesa incumplida.

En cuanto a la relación entre trabajadores, administración pública y sindicatos en tiempos de Javier Duarte, ésta estuvo marcada por el conflicto, por la desorganización, el atraso en los pagos quincenales y como ya se mencionó por la falta de mantenimiento a unidades, maquinaria e instalaciones. Tanto en entrevistas como en pláticas informales, los trabajadores antiguos y nuevos hicieron hincapié en estos factores.

Por otro lado, el conflicto y la desorganización fueron constantes durante la administración de la directora Elvira Valentina Arteaga. Un claro ejemplo, es en el departamento de Encuadernación, donde el conflicto tuvo un papel importante, porque las relaciones entre trabajadores y trabajadoras son tensas.

Al entrevistar a un trabajador⁵⁰ de ese departamento, comentó que antes había un encargado, pero que por la “grilla”⁵¹ éste fue removido de su puesto. La administración tomó la decisión de que ya no habría un encargado, sino que sería la jefa de Producción la que daría instrucciones a los trabajadores, esto propició que los conflictos fueran más regulares. Esta situación hace evidente la desorganización durante este periodo, aunado al hecho de que la directora rara vez asistió a laborar a la Editora. Algunos trabajadores mencionaron que era una “aviadora”⁵².

⁴⁹ Entrevista realizada el 3 de octubre de 2018.

⁵⁰ Entrevista realizada el 2 de octubre de 2018.

⁵¹ Se refiere a las intrigas hacia una persona o grupo para afectarlo y beneficiar a otra persona o grupo.

⁵² Un trabajador de gobierno que cobra su sueldo, pero que no trabaja en ella.

Con Fidel Herrera se pone en marcha el programa de austeridad para el gobierno estatal, uno de los objetivos de éste fue recortar el gasto público en las dependencias. Un ejemplo, es en las horas extra, éstas ya no son pagadas en efectivo sino por días. Es decir, el trabajador que labore horas extra o fin de semana se le repondrá el día o las horas trabajadas o en dado caso se le da un pago proporcional. Los trabajadores tienen un dicho y es “el de ponerse la camiseta”⁵³, es por esta razón que trabajaban aunque no les paguen conforme a la ley. Esto generó descontento en varios trabajadores y los sindicatos ante esta situación se mantuvieron al margen. Lo cierto es, que la frase expuesta esconde una sobreexplotación laboral, puesto que no se le paga al trabajador, lo que refleja una precarización del trabajo y el incumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.

En el periodo de Javier Duarte el programa de austeridad se consolidó y se llevó a cabo una reorganización financiera y es a partir de 2014 que los pagos quincenales se atrasaron; las prestaciones económicas como aguinaldos y bonos que se pagaban en una sola exhibición se dividieron; las prestaciones sociales como la ayuda para obtener aparatos ortopédicos, de audición y lentes se eliminaron y; se congelaron las jubilaciones y obtención de plazas. Esto generó que los trabajadores de la Editora y en general todos los trabajadores gubernamentales se molestarán y algunos de ellos expresarán esa molestia abiertamente.

Ante este panorama, trabajadores de otras dependencias se manifestaron públicamente junto con sus sindicatos; en el caso de los trabajadores de la Editora a pesar de su descontento, su manera de resistir fue discreta, esto por el miedo a perder su trabajo o a ser reprendidos. Esta resistencia consistió en denuncias anónimas en periódicos en línea que evidenciaban la corrupción de los mandos medios.

Respecto a la congelación de jubilaciones varios trabajadores se vieron afectados porque no pudieron jubilarse, ocasionando un estancamiento escalafonario que hasta la fecha persiste. Ante esta situación los sindicatos han tratado de apoyar a los trabajadores que están por jubilarse, aunque no han tenido mucho éxito. En cuestión de los problemas del atraso de pagos, la intervención de los sindicatos fue nula, esto porque se llegó aún acuerdo con el gobierno, como lo mencionaron varios trabajadores.

Durante este periodo los trabajadores se vieron en dificultades por el atraso de sus pagos y a pesar de su descontento no se manifestaron abiertamente en contra del Estado, tal

⁵³ Esta frase significa que, el trabajador debe dar lo mejor de sí en pro de la empresa o dependencia.

como lo hiciesen trabajadores de otras dependencias y los sindicatos se mantuvieron en una línea de consenso con la administración.

Es así que al final del periodo gubernamental de Javier Duarte, se dan una serie de paros, movilizaciones y bloqueos en la capital veracruzana y en otras ciudades importantes del estado, por las razones antes mencionadas; los objetivos de las movilizaciones masivas fueron: Finanzas, el Instituto de Pensiones del Estado de Veracruz, la Secretaria de Educación de Veracruz, calles, y casetas de peaje de autopistas.

Las movilizaciones sindicales dieron paso a una Coalición de Sindicatos Magisteriales del Estado de Veracruz, los sindicatos que conformaron esta coalición fueron: el Sindicato de Maestros de Veracruz, Sindicato Democrático de Trabajadores de la Educación, Sindicato Estatal de Trabajadores de la Educación, Sindicato Independiente de Trabajadores de la Educación de México, Sindicato Autónomo de Trabajadores de la Educación, Sindicato Veracruzano de Trabajadores del Sector Educativo, Organización de Trabajadores Independientes al Servicio de la Educación Veracruzana y Sindicato Innovador Magisterial Veracruzano (Hernández, 2017).

En este periodo de lucha sindical, la coalición magisterial no sería la única, los sindicatos de la Universidad Veracruzana también participaron activamente, al igual que, el del Sector Salud, el Sindicato Democrático del Poder Judicial del Estado de Veracruz, la Policía Estatal, la Fuerza Civil, la Coalición de Pensionistas Independientes del Estado de Veracruz, éste último se unió a la Coalición Magisterial, los trabajadores de la Contraloría General del Estado, los de la Secretaría de Protección Civil y los de la Comisión Estatal del Agua (Hernández, 2017).

Lo que refleja este movimiento sindical masivo en el periodo comprendido de 2014 a 2016 es el debilitamiento del corporativismo veracruzano. Es decir, la relación entre Estado, sindicatos y trabajadores se desgasto, casi al punto de quiebre. Las movilizaciones llegaron a parar las actividades cotidianas en las principales ciudades del estado de Veracruz, lo que conllevó a que las principales vialidades se vieran cerradas. Por tanto, la sociedad veracruzana fue testigo de una movilización de proporciones que no se habían dado en bastante tiempo en el estado veracruzano.

Ahora bien, los sectores y sindicatos antes mencionados, fueron los que se mantuvieron en pie de lucha, los que debilitaron y minaron al corporativismo veracruzano;

algunos sindicatos no participaron activamente en la lucha, sino que siguieron en la línea corporativista y esto se refleja en los sindicatos que representan a los trabajadores del Poder Ejecutivo: el STSPEV, el SIEDIPEV y los demás sindicatos, como el SIDEPEV, el SLTSPEEV, SEPEVUD, SADTPEEV, SEPEV y el ASTPEV, quienes siguieron la vía del consenso

Los sindicatos del Poder Ejecutivo y los trabajadores agremiados a ellos, no tomaron una posición de lucha para reclamar las violaciones a sus derechos, como lo hicieron otros sindicatos que representan a otros sectores de trabajadores burócratas; la inacción de los trabajadores del Ejecutivo estatal, se debe al acuerdo corporativista entre sus sindicatos y el Estado, pero también se debió al miedo a ser despedidos o reprimidos, como paso con los jubilados o los maestros.

Es en este contexto que los trabajadores de la Editora de Gobierno y sus sindicatos, se mantuvieron al margen de la lucha sindical veracruzana; incluso esta lucha fue estigmatizada por algunos trabajadores. En varias ocasiones en las que, siendo trabajador, me tocaron los bloqueos de las principales vialidades de la ciudad de Xalapa. El camión oficial en el que nos transportábamos tomaba atajos para evitar los bloqueos, pero en diversas ocasiones se dio la situación que el camión se quedará parado dos o tres horas por el cierre de las calles. Ante esta situación algunos trabajadores se expresaron en contra del movimiento sindical y era frecuente oír frases como: “ya ni la friegan, pinches maestros huevones”, “porque no van a casa del gobernador a reclamarle” o “que se pongan a trabajar”.

Es así que, la relación entre el Estado, los sindicatos y los trabajadores cambio. En palabras de algunos trabajadores “hoy los gobernadores, los directores y los sindicatos roban descaradamente”. La anterior frase da cuenta de cómo el imaginario de los trabajadores a cambiado con respecto a cómo ven al Estado; antes lo veían como un Estado corrupto, sí, pero que les hizo concesiones, hoy lo ven como un Estado corrupto que desvía fondos descaradamente y que los afecta de diferentes maneras.

Con la crisis en el periodo de Duarte, la modernización administrativa se frenó, pero la flexibilización laboral continuó. Es decir, se dejaron de modernizar y dar mantenimiento a las dependencias gubernamentales, a la maquinaria y a los vehículos oficiales, pero también se dejó de proporcionar insumos básicos, como: papelería, papel de baño, gasolina, agua, etc. En cambio, la flexibilización continuó en la forma de rotación de las funciones, cierre de áreas,

evasión de indemnizaciones, flexibilización de los contratos colectivos, falta de seguridad en el empleo y en la subcontratación.

La crisis generalizada del periodo de Javier Duarte, dio como resultado el descontento de la sociedad veracruzana. Esto se vio en las elecciones de 2016 para gobernador, porque después de 86 años el partido hegemónico PRI perdió las elecciones ante el PAN. El encargado de gobernar durante dos años al estado de Veracruz, fue Miguel Ángel Yunes Linares, quien fuese priista en años anteriores.

Con el PAN en el poder la relación entre los trabajadores de la Editora y la administración de Martín Quitano, fue tensa. La tensión y el descontento de los trabajadores se debieron a dos factores principalmente, pero también por lo que ya se ha mencionado, como la falta de mantenimiento a vehículos y a las instalaciones.

Los dos factores principales que detonaron el descontento en algunos trabajadores fueron: 1) el cambio de horario de salida, antes de esta administración los trabajadores salían a las 2:45 para compensar el tiempo que se hace el camión para llegar a la ciudad de Xalapa, esto era uno de los acuerdos a los que llegó el Estado con los trabajadores y sus sindicatos cuando fueron reubicados, ahora salen a las 3 pm; 2) la eliminación del turno de 4 de la tarde a 9:15 de la noche, esto afectó a la mayoría de los trabajadores de ese turno, porque por las mañanas tenían otro trabajo u otras actividades.

Respecto al cambio y eliminación del turno de 4 a 9:15 hay posiciones encontradas, por un lado, los trabajadores que se vieron afectados y por el otro los choferes que se vieron beneficiados. Los choferes de los camiones oficiales tenían un horario de 7 am a 10 pm. En la entrevista uno de los choferes de los camiones hizo referencia a esto.

Qué bueno que ahorita en esta administración cambiaron ese horario y ya nos dejan salir a las 3 y al otro día sale uno a las 5, porque somos dos conductores los que estamos ahí⁵⁴.

Los sindicatos se mantuvieron al margen en estos cambios; al preguntarle a los delegados del SIEDIPEV y del STSPEV sobre las acciones tomadas respecto a lo sucedido, me comentaron que aún estaban en gestiones de que se volviera acordar la salida a las 2:45, puesto que era un convenio que se llegó al momento de la reubicación y que se tiene que respetar. En cuanto al tema del turno de la tarde, los sindicatos manejaron una postura similar,

⁵⁴ Entrevista realizada el 24 de septiembre de 2018

la de no acción, a pesar de que algunos trabajadores les hicieron saber de las afectaciones en sus actividades.

En cuanto a la eliminación del turno de 4 a 9:15 un trabajador de Encuadernación comentó:

A mí en ningún momento me preguntaron ¿Oye no te afecta? ¿Estás de acuerdo? ¿Tú qué piensas? ¿Tú opinión? Nada. Mira mañana te vas para la mañana, yo dije: bueno yo tengo cosas que hacer, otras cosas que hacer. Yo tengo otras responsabilidades. -si quieres, sino pues hay arréglate-. Entonces para que, están los sindicatos⁵⁵.

Yo tenía un trabajito extra en las mañanas, yo estaba aquí en la Editora en el turno de la tarde. Llegábamos aquí al cuarto para las 4, a las 4 a más tardar, al cuarto para las 9 que salíamos el turno vespertino y en las mañanas a mí me daba tiempo de ir a trabajar unas horitas extras a otro taller editorial, pero de manera particular

Otra trabajadora también expuso su inconformidad respecto a este cambio de turno, al preguntarle si estuvo de acuerdo con la decisión de la administración, contesto lo siguiente.

No, no, no. Eso del cambio de turno, fue una decisión supuestamente para ahorrar. ¿Ahorro? Pero pues yo en lo personal yo me doy cuenta, no. Pues para ahorrar luz, ah ok. Sí tú te das cuenta estamos a la luz del día y no hay necesidad de tener luz prendida [...] Entonces lo manejaron en que o te pasas o te pasas, sin preguntar, sin hacer un censo, si nos perjudicaba o no.⁵⁶

Las decisiones tomadas por el gobierno estatal en cuanto a los cambios que se dieron en la Editora y en general en la administración pública, responden a la reforma del Estado y a la modernización administrativa, recordando que en ésta se le dio prioridad a la flexibilización laboral y al ahorro del gasto público. Sin embargo, para los trabajadores significó una afrenta a sus derechos laborales, puesto que se violó el contrato colectivo al no ser informados y consultados respecto al cambio de turno.

La cláusula número 30 de las Condiciones Generales de Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz 2014-2016 especifica que: “El horario del personal trabajador podrá modificarse cuando las necesidades debidamente justificadas del servicio así lo requieran, oyendo la opinión del personal trabajador y del Sindicato” (Gobierno del estado de Veracruz y STSPEV, 2016: 9). Esto confirma que, lo que hizo la administración pública y los sindicatos fue una violación a los derechos laborales.

⁵⁵ Entrevista realizada el 2 de octubre de 2018.

⁵⁶ Entrevista realizada el 19 de septiembre de 2018.

En cuanto al periodo de dirección de Martín Quitano y posteriormente de Elideth Eloss Soto, el conflicto no sólo se dio por lo mencionado, sino también por el conflicto entre el personal y los mandos medios; por la falta de mantenimiento a las instalaciones y a los vehículos y; por los fallos en la producción. Todo esto resulta ser una contradicción a la modernización administrativa, puesto que, ésta enarbola la eficacia, la productividad, el respeto y la responsabilidad.

La administración de la directora Elideth Eloss Soto, trató de zanjar algunos de estos problemas y un ejemplo fue darle mantenimiento a los vehículos y a los edificios; sin embargo, la duración de esta administración fue corta, aproximadamente de 6 meses, casi al finalizar el mandato de Miguel Ángel Yunes. Por lo cual, no se vieron muchos cambios respecto a la situación de estos problemas.

En las entrevistas y pláticas informales, los trabajadores comentaron que los mandos medios de la administración de la directora Elideth Eloss, estuvieron al pendiente de las instalaciones y de los vehículos oficiales y que su relación con la administración era buena. No obstante, la relación entre mandos medios y la dirección fue conflictiva, en más de una ocasión al estar en el área administrativa, me percaté de esta situación.

Casi al finalizar la administración de la directora Elideth, ya se sabían los resultados de la contienda electoral de 2018; había obtenido el triunfo el partido Movimiento de Regeneración Nacional MORENA. Esto más la noticia de que la Editora de Gobierno pasaría a ser órgano autónomo, desató en los trabajadores el fantasma del despido. Fueron varios los que comentaron que iba a ver despidos masivos de personal de base, que se privatizaría la dependencia y que el nuevo gobierno entraría con mano dura.

Mantuve contacto con algunos trabajadores y con el delegado del SIEDIPEV y no se dio una privatización, no hubo despidos masivos y sí, la dirección de MORENA tiene un control estricto en cuanto al trabajo, pero aún existe la desorganización.

El futuro de la Editora hasta el momento es que seguirá con sus funciones. La nueva administración está impulsando eventos culturales a través de las redes sociales en internet y se siguen produciendo la Gaceta Oficial y otras obras en los talleres de esta histórica y emblemática dependencia, y sus trabajadores aún siguen adaptándose a los cambios culturales y de valores que se dieron a partir de la modernización y reubicación de la dependencia.

Reflexiones

En la historia de la Editora de Gobierno identifiqué cuatro etapas: la positivista, la heroica y militante; la época de oro y; la neoliberal. En cada una de éstas los trabajadores tienen diferentes ideologías y cultura. Por tanto, su relación con el Estado era distinta; por lo regular, el Estado ha tratado de manipular a los trabajadores de esta dependencia y en general a todos los trabajadores del aparato estatal; para esto el Estado cambió sus tácticas y estrategias.

Cada régimen inculcó su propia ideología a través de la hegemonía, llegando al consenso con la clase trabajadora, claro había tensiones; sin embargo, es aquí cuando el Estado cedió ante algunas inconformidades de los trabajadores. Es decir, concedió privilegios que no parecían arrancados a la fuerza, así se equilibraron las tensiones y el Estado mantuvo el control de la base trabajadora.

En cada etapa se da una reconfiguración del Estado mexicano y, por consiguiente, del veracruzano, lo quedaba como consecuencia un cambio en la cultura, en la ideología, en el *ethos*, en el imaginario e incluso el *habitus* de los trabajadores. En otras palabras, la vida laboral y social de los trabajadores daba un vuelco de 180 grados.

Existen dos cambios que son significativos: uno de ellos es la transición entre la ideología socialista militante de los trabajadores de la Editora, que fue fomentada por el general Adalberto Tejeda a una institucionalista que impulsó Miguel Alemán Valdez y; el segundo cambio más importante es en la reconfiguración del Estado.

Respecto al primer cambio, los trabajadores tenían una ideología socialista y militante, incluso formaron un Batallón Rojo, muy al estilo de los grupos militares de obreros que se formaron en la Revolución Mexicana. Esta militancia fue apoyada por los gobernadores Adalberto Tejeda y Heriberto Jara Corona; no obstante, el socialismo en el estado veracruzano no se consolidó, esto por las luchas entre facciones políticas a nivel nacional y estatal. Para ese tiempo el grupo alemanista ganaba poder en el estado de Veracruz y después lo ejercieron.

Con el alemanismo en el poder la ideología cambió, Miguel Alemán Valdez impuso la ideología institucionalista, esta se basaba en el desarrollo tecnológico, la modernización y la legislación, con esto se daba fin al breve periodo socialista en la Editora. A pesar de esta nueva ideología el Batallón Rojo sobrevivió, pero bajo otra cara, el nacionalismo; este grupo militar existió hasta 1945 con el fin de la Segunda Guerra Mundial.

Cabe señalar que, la ideología institucionalista se puso en marcha paralelamente a la política de masas que, trataba de crear una base social sólida para el partido hegemónico y el Estado. A partir de este momento nace el Estado social autoritario mexicano; el cual se basaba en una serie de pactos sociales, que se vieron reflejados en la concesión de privilegios y de derechos a los trabajadores estatales, entre ellos están: las grandes fiestas, las compensaciones económicas altas, los sorteos de aparatos electrodomésticos, centenarios de oro, prestaciones sociales, vacaciones y día de asueto entre otras.

La modernización administrativa es resultado de la reestructuración del Estado mexicano. Este proceso fue la vía por la cual se trató de dar solución a la crisis financiera que inició en la década de los 70 y se extendió hasta los 80 y 90. El primer paso de la reconfiguración del Estado fue poner en marcha la privatización y reestructuración productiva de las empresas paraestatales. Lo cual, cambió drásticamente el *ethos* y el imaginario social de los trabajadores mexicanos, puesto que, fueron varias las empresas que se privatizaron, se reestructuraron e incluso se cerraron.

Si bien, no hay información trabajada académicamente sobre la vida sindical en Veracruz de los 50 del siglo pasado en adelante, en este capítulo se trató de hacer una reconstrucción histórica sobre este tema con el material con el que se contaba. Lo expuesto sobre la vida sindical de otros sectores laborales veracruzanos, sirve para contextualizar lo que paso en el nuevo milenio con los sindicatos del Poder Ejecutivo.

La vida sindical de los trabajadores de la Editora de Gobierno y de todos los trabajadores adscritos al Poder Ejecutivo cambió en el 2001; porque paralelamente al proceso de modernización de la Editora se da el quiebre del STSPEV que era el único sindicato que representaba a estos trabajadores. De este sindicato se fundaron otros más y uno de ellos llegó al acuerdo con el gobierno del Estado a que se pudieran heredar las plazas, lo que refleja las dinámicas actuales del corporativismo en Veracruz que, aunque minado y desgastado aún sigue presente.

La división del sindicato, es un claro ejemplo de las reformas estructurales, que el Estado mexicano ha implementado en materia de lo laboral y del sindicalismo. Por tanto, en el discurso manejado por el Estado, el principal objetivo: es eliminar la cultura charra e inculcar una cultura democrática en los sindicatos; sin embargo, la realidad dista del discurso, aunque, si se ha dado una pluralización sindical.

Hoy en día los trabajadores ya no ven al Estado y a los sindicatos como protectores, sino todo lo contrario. Si bien, antes de 1988 los sindicatos y el Estado, no contaban con buena reputación, los privilegios que otorgaban a los trabajadores equilibraban la situación. Hoy el Estado y los sindicatos perdieron legitimidad y en el imaginario de los trabajadores la cultura charra aún sigue presente, es decir, sienten nostalgia de aquellos privilegios que les otorgaban.

En Veracruz la reconfiguración se ve claramente en el periodo de Miguel Alemán, quién aparte de ser político era empresario. Por tanto, su visión fue tanto política como empresarial, lo que es una de las características de gran parte de los políticos mexicanos actuales. Esta nueva camada de políticos, le dio prioridad al mercado y a la modernización del Estado.

Ahora bien, la modernización administrativa en Veracruz tiene sus antecedentes en el periodo de Patricio Chirinos; fueron los primeros pasos del Estado veracruzano para modernizar el aparato estatal. Pero es con Miguel Alemán que esta modernización se aceleró y tomó fuerza; es aquí, donde el caso de la Editora tiene un papel central, porque es una de las primeras dependencias veracruzanas en ser modernizadas.

En el plan original de modernizar a la Editora de Gobierno, no se tuvo contemplada una reubicación, pero debido al problema del comercio informal en la ciudad de Xalapa, la administración pública veracruzana, decidió reubicar a la dependencia para instalar a los ambulantes en ese espacio. Ese fue uno de los principales factores, pero también hubo otro y fue la división del sindicato hegemónico, lo que originó la división de los trabajadores de la Editora por sindicatos y trajo como consecuencia que se perdiera la unidad entre ellos.

La reubicación mostró que la resistencia de los trabajadores y sus sindicatos fue mínima, esto se debe al conservadurismo de la clase trabajadora y también a la falta de unidad. Hubo un antes donde la unidad imperaba entre los trabajadores, pero después de lo antes mencionado se perdió, tanto en la vida sindical como en las relaciones sociales entre ellos. No obstante, en casos graves como un fallecimiento u enfermedad de un trabajador o familiar, surge la solidaridad entre ellos; por lo cual, se organizan y realizan un boteo para ayudar económicamente al trabajador o a la familia que pasa por una situación de esta naturaleza.

Los trabajadores de la Editora al igual que todos los trabajadores estatales, pasaron por momentos difíciles en los periodos gubernamentales de Javier Duarte y el de Yunes Linares,

porque la crisis generalizada los afectó de distintas formas; sobre todo, por la reestructuración financiera que se implementó con Duarte, pero también por la eliminación de las prestaciones sociales; por la corrupción; por la congelación de jubilaciones y de bases; y por la falta de insumos para realizar sus labores cotidianas.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CULTURA Y ENFERMEDADES EN LA EDITORA DE GOBIERNO

Introducción

Para comprender como la modernización tecnológica y la reubicación de la Editora en tiempos de Miguel Alemán, aceleró los cambios en el proceso de trabajo, en la cultura de los trabajadores e incluso en las enfermedades, es preciso, describir los cambios en la organización de los departamentos de la Editora de Gobierno, en las prácticas, convivencia, costumbres y tradiciones de los trabajadores. Lo que permitirá comprender el impacto que tuvo y aún tiene el proceso de modernización administrativa en la dependencia.

Es así que, en el primer apartado se describirán los efectos y consecuencias que tuvo para los trabajadores el cambio de espacio de la antigua Editora de Gobierno en Xalapa al actual espacio que ocupa la dependencia en Miradores del Mar. Es decir, se expondrán los pros y contras de esta reubicación.

Después se expondrá detalladamente quienes son los trabajadores de producción y los administrativos, que actividades realizan en sus áreas y como es que por éstas se distinguen entre sí. De igual modo, en un tercer apartado se detallará cómo el Estado los clasifica por medio del Contrato Colectivo, es decir, se explicará quienes son los trabajadores de base, contrato y confianza.

De igual forma, se abordará brevemente que pasa en la actualidad con los pre-jubilatorios y los jubilados; y se analizará el tema de la obtención de bases o plazas dentro del gobierno del estado de Veracruz y como ésta se convierte en un bien en disputa y un elemento de distinción.

Con la modernización el proceso de producción en la mayoría de los departamentos de las dos áreas cambió radicalmente. Por tanto, se describirá como los trabajadores de los diferentes departamentos hacen su trabajo y como estas actividades son parte de una cadena de producción que se reconfiguró. Y como se mencionó se detallarán las costumbres, tradiciones y prácticas de los trabajadores durante el receso y en sus ratos libres, así como el papel que cumple la familia en el proceso de producción de los diferentes departamentos y la disputa que existe por el *habitus* actualmente.

En un penúltimo apartado se analizarán los espacios de la cafetería y de la cancha, y como estos tienen una función integradora entre los trabajadores, pero también como a través de ellos se crea un sentido de pertenencia, de unidad, de inclusión y de convivencia.

Por último, se explicará cómo las enfermedades también cambiaron con la modernización de la Editora, por ejemplo: se discontinuó tecnología que provocaba enfermedades graves, como el cáncer y el envenenamiento en la sangre; la exposición al cambio de clima todos los días que, contribuye a que se den con más regularidad enfermedades comunes, como la gripa y la tos; y la convivencia con fauna venenosa que acrecienta los factores de riesgo en la dependencia.

A grandes rasgos este capítulo sirve para poder entender mejor los cambios en la organización del proceso trabajo, para conocer a profundidad quienes son los trabajadores, sus tiempos y sus movimientos, como se integran y cuáles son las enfermedades que padecían antes de la reubicación de la dependencia y cuales padecen actualmente.

3.1 Efectos del espacio geográfico

El anterior edificio⁵⁷ de la Editora de Gobierno se encontraba en la calle de Clavijero en el Centro histórico de la ciudad de Xalapa, Veracruz. Este espacio fue el hogar de los talleres y de varias generaciones de trabajadores de 1921 hasta el 2001. Fueron casi 80 años que la dependencia ocupó este sitio, hasta que fue reubicada. Hoy en día el espacio lo ocupa la Plaza Clavijero, construida con el objetivo de reubicar a los ambulantes del primer plano de la ciudad, como ya se ha mencionado.



Imagen 8. Fachada del edificio de la Editora del Gobierno en la calle de Clavijero en el Centro de Xalapa. Archivo personal del señor Ismael Valencia Toral.

⁵⁷ la Imprenta de Gobierno fue reubicada en 1921 al ex Seminario Conciliar Tridentino por órdenes del gobernador Adalberto Tejeda. El edificio del ex seminario tuvo que ser reacondicionado para que se pudiera instalar la Oficina tipográfica y los departamentos de Estadística y de Archivo General (Blázquez, X, 1986).

El edificio estaba construido con piedra, tenía forma de herradura, en el centro estaba un patio amplio, lo rodeaba el edificio, existían dos entradas, una con un portón grande de metal para que entraran los camiones y vehículos, esta entrada también llevaba al patio y a los talleres; la otra entrada que se encontraba junto al portón era más pequeña con una puerta de madera, ésta llevaba directamente a las oficinas administrativas en el segundo piso.

En la planta baja, se encontraban los departamentos de *Offset*, Linotipos, Prensas, Revelado o Fotocomposición, Almacén, la caseta del policía que era un cuarto encerrado y oscuro, las regaderas y las escaleras que comunicaban a la planta baja con el segundo piso, a un costado de las escaleras se encontraba la imagen de la Virgen de Guadalupe.

En el segundo piso, se localizaban Encuadernación, las oficinas administrativas, Dirección, Recursos Humanos, Gaceta Oficial, Hemeroteca, Oficialía de Partes, Computo y una amplia cafetería. El espacio ocupado por estos departamentos era amplio, en un departamento cabían hasta 6 o 7 trabajadores, en el caso de Encuadernación más de 10.

La ubicación del inmueble era céntrica, por tanto, los trabajadores tenían la posibilidad de ir hacer sus compras de la despensa durante el receso o a la hora de la salida; de igual forma, podían ir a comer a uno de los restaurantes del Centro o en el caso de los hombres ir a uno de los tantos bares cercanos a tomarse una copa a la hora de la salida. Al preguntarle al delegado y encargado de prensas que cantinas frecuentaban sus compañeros, comentó lo siguiente:

En exclusivo, pues, estaba la del señor Guevara, Los Paredones, La Güera, Chico Julio. Nombre, había farmacias como arroz ahí⁵⁸.

El espacio en la Editora de Gobierno de Clavijero tuvo un papel de suma importancia, porque “constituye una especie de plano neutro sobre el cual se inscriben las diferencias culturales, las memorias históricas y las organizaciones sociales” y yo agregaría la cosmovisión (Gupta y Ferguson, 2008: 235). El espacio encerrado de la Editora antigua, influyó para que las relaciones sociales fueran atomizadas. Es decir, había más convivencia entre los trabajadores de los diferentes departamentos. En palabras de un trabajador de Encuadernación “había más compañerismo”.

Otra trabajadora del área administrativa concordó con el trabajador de Encuadernación.

⁵⁸ Entrevista realizada el 28 de septiembre de 2018. Otro trabajador del departamento de Encuadernación también mencionó el Greco y el bar Las Pirruris

En ese entonces pues había mucho compañerismo, hacían reuniones en algún departamento e invitaban a los de otros departamentos. Entonces se convivía más con todos, ahora ya está como que dividido, porque cada departamento hace su convivio y nada más son ellos⁵⁹.

Si bien, la convivencia jugó parte importante en el imaginario de los trabajadores, también las diferencias y conflictos tuvieron un papel relevante, al preguntarle a una trabajadora sobre el compañerismo, contestó que:

Siempre ha existido como esa distancia entre compañeros, pero no se veía tanto como ahora. Ahora, es más, a ver qué haces y voy y te reporto. Y antes si lo había, pero como que había un poquito de respeto, un poquito más de respeto, ahorita ya no⁶⁰.

Otro punto importante es el tema del espacio urbano y el espacio rural. La Editora de Clavijero se encontraba en un ambiente urbano, los trabajadores estaban acostumbrados a moverse dentro de la ciudad. Al cambiarse la Editora a un espacio rural, significó para los trabajadores adaptarse al clima, al campo, al aislamiento, a la fauna e incluso a las enfermedades.

Al estar en un espacio rural el *ethos* y el imaginario de los trabajadores cambio. El conocimiento campesino, empezó hacerse evidente en algunos trabajadores, puesto que sembraron árboles frutales, verduras, milpa, cocinaban en anafres improvisados, cosechaban y en caso de alguna enfermedad usaban remedios propios del campo, como, por ejemplo, el crucetillo⁶¹.



Imagen 9. Edificio administrativo de la Editora en Miradores del Mar. Fotografía de trabajo de Campo, 21 de septiembre de 2018.

⁵⁹ Entrevista realizada el 11 de octubre de 2018.

⁶⁰ Entrevista realizada el 19 de septiembre de 2018.

⁶¹ Es la planta *Randia Aculeata*, pero comúnmente conocida como crucetillo, tiene forma de cruz y en varias comunidades del estado de Veracruz, se utiliza como bebida con aguardiente para contrarrestar los efectos de picaduras de insectos y de serpientes, además en el imaginario social tiene las propiedades de: diurético, antiinflamatorio, de mejorar la circulación, contrarresta los efectos del zika, chiconguya y

La Editora de Gobierno actualmente se encuentra en el kilómetro 16.5 de la carretera Federal Xalapa-Veracruz, en la congregación de Miradores del Mar, municipio de Emiliano Zapata; a diferencia de la Editora de Clavijero que era reducida, la Editora de Miradores ocupa un territorio extenso.

La dependencia actualmente consta de 4 edificios: el administrativo con una planta baja y una planta alta: en la planta baja se encuentra: la Hemeroteca, Oficialía de Partes, Edición, Producción, *Offset*, Enlace Informático y la Enfermería, en el segundo piso se encuentra: la Dirección General, Sala de Juntas, la Dirección de Gaceta Oficial, Recursos Humanos, Enlace Administrativo, Pre-prensas, Recursos Materiales, Captura y Corrección. Los cubículos del área administrativa son reducidos; en el segundo edificio se encuentra el departamento de Producto Terminado, Prensas, Encuadernación, parte de *Offset* y Formación; el tercer edificio es el Almacén y; el último es la cafetería.

En las instalaciones hay una cancha de futbol, donde se realizan los torneos y partidos en la hora de receso. El futbol se ha vuelto un factor para crear en los trabajadores un sentido de pertenencia y de unidad; también cuenta con un amplio estacionamiento, donde por lo regular están estacionados los vehículos oficiales, los coches de los trabajadores y los de los visitantes.

En otro orden de ideas, el cambiar de un ambiente urbano a un ambiente rural para los trabajadores fue un cambio radical en su mundo de vida, porque de estar en un espacio encerrado, compacto y en pleno Centro de la ciudad, ahora se encuentran en el aislamiento, a estar en el campo, donde hay más espacio y áreas verdes, lo que de entrada ya es un gran cambio. Los trabajadores que entrevisté o con quienes tuve pláticas informales, me dieron a conocer los pros y los contras, se mencionarán unos de los más importantes.

Un contra de estar laborando en la ciudad y en un entorno compacto encerrado, es el estrés. En las entrevistas la mayoría de los trabajadores antiguos comentaron que, para ellos estar en Miradores, es relajarse porque pueden salir durante el receso a caminar por las áreas verdes, cortar frutas, respirar aire limpio, no estar tensionados por el tráfico y el clima ayuda a su salud.

el dengue; disminuye el colesterol, disminuye los triglicéridos y; disminuye la presión alta. Fuente: <https://www.lifeder.com/crucetillo/>

Tanto para hombres como mujeres, el tener una cancha de futbol significa hacer catarsis, descarga el estrés y relajarse. Las trabajadoras jóvenes en algunas ocasiones también juegan este deporte, algunas otras observan los partidos, pero sin duda alguna el futbol no sólo funciona como un factor para crear sentido de pertenencia y de unidad, sino también para levantar el ánimo en los trabajadores, reducir el estrés y como espacio de inclusión.

Otro punto importante que ya se ha mencionado es el de las relaciones sociales, éstas se vieron permeadas por el espacio. En la Editora de Clavijero eran relaciones más atomizadas, esto influyó para que se diera más la unidad y el compañerismo; al cambiar a un espacio más extenso, las relaciones sociales se volvieron disgregadas, es decir, lejanas. El espacio de la actual Editora, de cierta manera, fragmentó las relaciones sociales, acelerando más la situación de conflicto. Ahora bien, este no es el único factor, existen otros factores para que el compañerismo y la unidad se vieran minadas, como, por ejemplo, la división del sindicato.

En cuanto al tema de un accidente o problema de salud que requiera atención médica de urgencia, la Editora no está cerca de una institución de salud. Había un médico, pero éste fue removido en el periodo de Miguel Ángel Yunes, quedando solamente la enfermera; sin embargo, ella comentó que, en caso de una urgencia de mayor gravedad, se tiene que llevar al trabajador o trabajadora a un hospital en Xalapa. En los casos de emergencia que se han dado, se ha tenido que trasladar en los coches oficiales al personal o en dado caso esperar una ambulancia a que llegue de la ciudad de Xalapa.

Estos son algunos de los tantos efectos que tuvo la reubicación en el mundo de vida de los trabajadores de la Editora de Gobierno. Si bien, los trabajadores se siguen adaptando a su nueva ubicación, existen aún contras de estar en un ambiente rural y que deben de ser atendidos por la administración, pero también por los sindicatos en pro de los trabajadores y del funcionamiento de la dependencia.

Ahora bien, los trabajadores que se encuentran en esta dependencia, son dos tipos los trabajadores de cuello azul y de cuello blanco; y para comprender como interactúan en este espacio es preciso caracterizarlos, lo que se hará a continuación.

3.2 Sujetos laborales: cuello azul y cuello blanco

Lo digital ha venido a sustituir, no sé, cómo un 50 por ciento, yo creo lo que son las máquinas y el *Offset*⁶².

Los trabajadores de cuello azul⁶³ de la Editora de Gobierno, se dividen conforme a sus actividades y departamentos. Por ende, en *Offset* se encuentra los impresores, los feeder⁶⁴ y los ayudantes o aprendices; en Encuadernación están los cortadores y los encuadernadores y encuadernadoras; en Prensas se encuentran los prensistas-cajistas; en Producto Terminado se encuentran los trabajadores encargados de revisar el terminado de los libros; en Formación se encuentra los trabajadores que revelan las placas y; en el Almacén los trabajadores que cumplen con la función de entregar el material, realizar el acomodamiento logístico y contabilizar los insumos de la dependencia: papel, tintas, productos químicos, productos de papelería, etc.

Las actividades de cada departamento son diferentes y en algunos casos ha ido variando conforme el tiempo y el avance tecnológico. Por ejemplo, en los departamentos de *Offset*, Encuadernación y Formación, las actividades cambiaron a partir de la modernización de la dependencia; Prensas y Almacén se mantienen sin cambios en sus actividades; los departamentos que dejaron de existir fueron Linotipos y Cajas, fueron sustituidos por los departamentos de Edición y el de Captura y formación de Gaceta Oficial, donde se trabaja con computadoras modernas y; el departamento de Producto Terminado que fue creado durante el periodo de la dirección del doctor Félix Báez.

En cada uno de estos departamentos la jornada laboral empieza a las 9 am; sin embargo, en ocasiones su trabajo comienza tarde o incluso hay días en los que no tienen trabajo, pero cuando existe una carga laboral considerable, desde que llegan a las instalaciones empiezan a laborar, sin necesidad de que el encargado les diga que hacer, puesto que cada quien sabe su función y sus actividades.

Mira nuestro sistema de trabajo es normalmente: en el día es llegar y checar que, trabajo tenemos, sí ¿Qué tintas? Depende el trabajo sí nada más es pura línea o es selección de color⁶⁵.

⁶² Entrevista realizada al encargado del departamento de *Offset* el día 17 de octubre de 2018.

⁶³ El trabajador de cuello azul es el obrero que, se encuentra en las cadenas de ensamblaje de las fábricas (Braverman, 1981).

⁶⁴ Es el sistema de alimentación de papel de la máquina. De igual forma, esta palabra sirve para designar al trabajador encargado de poner el papel en el sistema de alimentación de la máquina.

⁶⁵ Entrevista realizada el día 16 de octubre de 2018 a un trabajador de *Offset*.

En los demás departamentos pasa algo similar, si hay una gran carga de trabajo inmediatamente después de checar la hora de entrada, realizan sus actividades para terminar los trabajos pendientes. Cuando no hay trabajo en *Offset*, en Prensas y en Encuadernación, los trabajadores platican, oyen música, toman café, bromean, juegan, fabrican herramientas, leen el periódico, revistas y libros o revisan las máquinas. En el caso de Almacén, Producto Terminado y Formación pasa lo mismo. En cierta manera lo lúdico es una forma de evadir la realidad del trabajo cotidiano (Sennet, 2009).

El trabajo en estos departamentos es manual, mecánico combinado con lo digital. A pesar que, *Offset* y Encuadernación se “modernizaron”, el trabajo artesanal aún es visible, por ejemplo, en el oficio del impresor, del encuadernador, del prensista, del formador y de los trabajadores que revisan el producto final. Los dedos, las manos, los brazos y los ojos, cumplen una función esencial en sus actividades, con ellos se hacen de un *habitus*, afinan sus habilidades y sus técnicas, miden de forma precisa la fuerza a emplear, aprenden el oficio y se vuelven expertos en el trabajo manual y un ejemplo es el siguiente.

Juan Carlos: ¿Para hacer un libro todavía utilizan cosido a mano?

Sí. Depende como lo pidan. Como ahorita estos libros que se están haciendo, se cocieron a mano.

Juan Carlos: ¿Y cómo se cosen a mano?

Es que hay diferentes costuras, esta es la más sencilla. Esa nada más le haces los hoyitos y de ahí vas metiendo el hilo. Bajas, subes, bajas, subes y aprietas, y eso es todo. Hay otra cosida que se llama surjete y esa costura es más difícil, esa utiliza la aguja y vas cociendo atravesados los pliegos, vas cosiendo así y vas perforando. Ese es más tardado. Ese tipo de costura se la hacemos a la Gaceta⁶⁶.

En el departamento de Prensas aún se sigue usando la tipografía, este tipo de trabajo, al igual que la costura de libros es totalmente artesanal. Este departamento a diferencia de *Offset* y de Encuadernación se mantiene igual desde hace décadas. En él todavía se utiliza el oficio del cajista, pero en menor medida. En otras palabras, el estar en este departamento es como viajar a una época lejana.

Ahora bien, la innovación tecnológica en los talleres ha facilitado el trabajo, lo que antes se hacía en días, hoy se hace en horas. Por ejemplo, la engrapadora y la empastadora de Encuadernación, acortan los tiempos de producción y; en formación el revelado de placas es casi es instantáneo. Cabe señalar, que las máquinas en Encuadernación son usadas tanto por

⁶⁶ Entrevista realizada el día el 9 de octubre de 2018 a un trabajador de Encuadernación.

hombres y mujeres, quienes aprendieron a manipularlas por las enseñanzas de sus compañeros con más antigüedad.

Es preciso señalar que, los trabajadores del taller se han ido adaptando a la nueva tecnología y han podido combinar el trabajo artesanal con el trabajo digital. Por otro lado, estos trabajadores se distinguen de los trabajadores administrativos, no sólo por el tipo de trabajo, sino también por otros factores, como su manera de vestir, sus enfermedades, sus costumbres, por la libertad de movimiento, por el lenguaje y porque sus actividades son físicas y requieren mayor esfuerzo.

Pasando a los departamentos del área administrativa, éstos se componen por: Oficialía de Partes, Hemeroteca, Edición, Enfermería, Enlace Informático, Enlace Administrativo, Recursos Humanos, Recursos Materiales, Dirección General, Dirección de Gaceta Oficial, Formación y Captura de Gaceta Oficial, Corrección, y Pre-prensas. Por tanto, los trabajadores que se encuentran en esta área son auxiliares administrativos, directivos, mandos medios, jefes de departamento, diseñadores gráficos, correctoras de estilo, lectoras e ingenieros en sistemas.

Las actividades de los trabajadores de cuello blanco⁶⁷ en la Editora de Gobierno son mecanizadas, tediosas, estáticas y casi no hay libertad de movimiento al trabajar; como pasa con los trabajadores del taller; existe una marcada división del trabajo, la vestimenta cumple un papel importante en los trabajadores administrativos y en algunos casos la cualificación no es una exigencia (Braverman, 1981).

Por ejemplo, para ser auxiliar administrativo sólo se tiene que tener conocimiento básico en computación, sólo en algunos casos como en Pre-prensas, Edición y para el puesto de mandos medios, el personal sí debe de tener cierto grado de experiencia; aunque esto no es una máxima. El siguiente ejemplo sirve para matizar esta situación; cuando le pregunte a un trabajador de la hemeroteca, sobre las deficiencias durante el periodo de Javier Duarte, comentó que,

[...] pues era gente sin experiencia en el área o en la rama, con un desconocimiento de lo que se hacía aquí, creo que por eso no intervenían y aquí fue donde aprendieron y a eso me refiero que no contaba con la experiencia y había deficiencias en ese sentido⁶⁸.

⁶⁷ Son los trabajadores asalariados de las oficinas, también se refiere a los burócratas (Braverman, 1981).

⁶⁸ Entrevista realizada el día 19 de septiembre de 2018 a un trabajador de la Hemeroteca.

Retomando el tema de las actividades de los trabajadores administrativos, éstas varían dependiendo su función. Es así que, los auxiliares administrativos son los encargados de realizar actividades de secretariado, como redactar oficios, sacar copias, ayudar al jefe inmediato en sus funciones, atender llamadas, atender al público en general, transcribir inventarios, engargolar, archivar y ordenar documentos; mientras que los capturistas-formadores se dedican a transcribir edictos y a formar la Gaceta; las correctoras de Gaceta Oficial tienen la función de corregir esta publicación, este puesto es más un oficio, las trabajadoras entran con el conocimiento básico de redacción y se les va capacitando; en Edición hay un alto nivel de personal calificado, la mayoría son licenciadas en letras, su función es transcribir *dummies*⁶⁹ y corregir las obras que se vayan a publicar; en Pre-prensas la función de los trabajadores es diseñar portadas, cuidar los colores que se utilizaran en el papel, decidir el tipo papel y de película que se utilizará para la impresión, estos trabajadores son cualificados; los mandos medios y directivos son los que encargados de dar las ordenes y; los ingenieros del Enlace Informático se encargan de dar mantenimiento a todo el equipo electrónico.

Para la mayoría de estos trabajadores, su jornada laboral consiste en estar sentados frente a la computadora durante horas. Lo que conlleva a un cansancio físico, a un desgaste de la vista y ocasiona estrés. Ellos a diferencia de los trabajadores del taller se encuentran en un espacio más compacto y cerrado, en algunos casos los cubículos son estrechos y caben sólo tres o cuatro trabajadores.

En Gaceta Oficial el proceso de trabajo es tedioso, es muy rutinario, muy cansado, a veces muy estresante, porque es estar la mayor parte del día sentado escribiendo frente a la computadora⁷⁰.

Los administrativos casi no tienen tiempos libres y si los tienen los ocupan para platicar, leer, en el caso de las mujeres pintarse, comer alguna fruta y escuchar música en sus audífonos, puesto que, en esta área no se puede escuchar música con volumen alto. Esto se debe a que se encuentran cercanos al director, a los mandos medios y a los jefes de área, por tanto, existe un control más estricto que en los talleres. En teoría el trabajador que, sea sorprendido fuera de su puesto, se le debe de llamar la atención, pero esto no sucede así. En ocasiones, algunos trabajadores salen a realizar llamadas por celular, a ver a otros trabajadores o a estirar las piernas.

⁶⁹ Los *dummies* son una copia del producto a una escala inferior. En este caso es un libro o de la Gaceta Oficial, pero a una escala pequeña.

⁷⁰ Entrevista realizada el día 3 de marzo 2019 a un ex trabajador del departamento de Gaceta Oficial.

La vestimenta es otro factor que distingue a los trabajadores administrativos de los trabajadores de algunos departamentos del taller. Al ser administrativos deben de vestir de manera formal, claro no es regla que tienen que seguir al pie de la letra, pero la mayoría viste de camisa formal, uno que otro de traje, y las mujeres con vestidos formales. En cambio, en *Offset* los trabajadores visten con ropa vieja porque están en contacto con tintas, solventes y otras sustancias químicas.

En una plática informal un trabajador de los talleres me comentó, que en ocasiones algunos trabajadores administrativos los discriminan por su manera de vestir, la cual, es informal y es para uso rudo, donde las manchas por tinta y grasa se dan a diario. Este tema se verá a mayor profundidad en el apartado de la cultura de los trabajadores.

Es preciso señalar otro factor que distingue a los trabajadores entre sí y es el de la condición laboral, es decir, trabajadores de plaza, contrato o de confianza. Esta clasificación es impuesta por el gobierno estatal y de cierta forma crea desigualdad entre los trabajadores, que es lo que se expondrá a continuación.

3.3 Una radiografía de la desigualdad: Trabajadores de base, contrato y confianza

Lo que pasa es que, para poder aspirar a una base tienes que estar en un sindicato y es estar dando cuota y todas esas cosas. Entonces, desde mi punto de vista la asignación de bases en muchas ocasiones, no es como debería de ser, justa. Si fuera por trabajo yo ya debería de tener una base⁷¹.

La clasificación de los trabajadores gubernamentales, es otro factor para que se dé la distinción entre los trabajadores de la Editora de Gobierno y en general de las dependencias del Poder Ejecutivo de Veracruz. Esta tipificación aparece de manera muy clara en las Condiciones Generales del Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz 2014-2016 en la Cláusula 17. Son 5 los tipos de trabajadores que aparecen en esta cláusula: “a) Definitivo. b) Interino. c) Provisional. d) Por tiempo fijo. e) Por obra determinada” (Gobierno del Estado de Veracruz y STSPEV, 2016: 7), lo cierto es, que sólo son tres tipos de trabajadores: de base, contrato y confianza.

El trabajador definitivo es el que comúnmente se conoce como de base, éstos son: sindicalizados, tienen una plaza, tienen un horario fijo de 6 horas y gozan de las prestaciones que aparecen en las Condiciones Generales de Trabajo. Los trabajadores interinos son aquellos

⁷¹ Entrevista realizada el día 11 de octubre a un trabajador de confianza administrativo.

que cubren al titular de una plaza, por tanto, tienen las prestaciones que uno de base; sin embargo, éstos tienen que dejar el trabajo cuando se le termina la licencia al titular y se tiene que presentar a laborar. Hay otro trabajador que tiene plaza y es el provisional, el cual, cubre una plaza sin titular hasta que la plaza le sea designada (Gobierno del Estado de Veracruz y STSPEV, 2016).

Los trabajadores por tiempo fijo y por obra terminada son los trabajadores conocidos como de contrato. El de tiempo fijo se diferencia del de obra terminada, porque el primero está sujeto a las necesidades de la dependencia y tiene tiempo fijo de contratación, pero este tiempo puede extenderse a consideración del director de la dependencia; mientras que el trabajador por obra terminada, está sujeto a una sola actividad específica dentro de la dependencia y su contrato durará solo el tiempo que dure esa actividad. Si bien, las diferencias entre los trabajadores de contrato son mínimas, la diferencia que hay entre éstos y los de base y confianza son abismales. La siguiente tabla puede ilustrar mejor lo antes mencionado.

Tabla 1. Nombramientos y características de los trabajadores del gobierno de Veracruz. Elaboración propia con información textual (Gobierno del Estado de Veracruz y STSPEV, 2016: 7)

Nombramiento del trabajador	Características
a) Definitivo o de base.	Es personal trabajador definitivo aquel a quien se le haya otorgado nombramiento con ese carácter.
b) Interino.	Es personal trabajador interino el que sustituye temporalmente a una persona trabajadora de base.
c) Provisional.	Es personal trabajador provisional aquel que ocupa una plaza sin titular, hasta que dicha plaza sea asignada en forma definitiva.
d) Por tiempo fijo.	Es personal trabajador por tiempo fijo, el que se contrata únicamente por el tiempo establecido en su nombramiento, para satisfacer necesidades eventuales de la Entidad Pública
e) Por obra determinada.	Es personal trabajador por obra determinada, la o el contratado para ejecutar una obra específica, desempeñando su trabajo sólo por el tiempo que dure la realización de la misma.

Cabe señalar que los trabajadores de confianza no se encuentran presentes en las Condiciones Generales de Trabajo. En otras palabras, son invisibles, pero pueden estar afiliados a un sindicato. Estos trabajadores no están protegidos por estas condiciones, ni por un contrato y aunque están afiliados a los sindicatos, no tienen la misma protección, además no cuenta con las prestaciones que tienen los trabajadores de base y su salario es relativamente bajo a diferencia de los demás trabajadores.

Más que nada no tienes protección de nada. Eres como un fantasma, como un trabajador x que, no apareces, tienes nombre, tienes todo, pero realmente estás en el abandono en cuestiones, por ejemplo: [...] siendo viejos y después de que, viven, ellos quedan en el desamparo, en el desamparo. Justamente porque no van a tener institutos de salud como ISSSTE, IMSS no lo van a tener. Uno de base sí la tiene, uno de base se puede jubilar, uno de confianza no se jubila, todo lo que tú obtuviste en tu vida, si ahorraste bueno, muchos dijeran con perdón de la palabra, no ahorraste por pendejo, trabajaste a lo güey^{72 73}.

Como se mencionó, el salario de un trabajador de confianza es muy bajo a comparación de un trabajador de base o contrato. El caso de una de las trabajadoras de confianza, puede aclarar mejor la situación. Ella tiene que disponer de su quincena para transportarse a la dependencia y dejar a su hijo con sus familiares para que lo cuiden, a pesar de que vive en una congregación cercana a la dependencia; el no poder tomar el camión oficial significa un gasto extra.

Juan Carlos: ¿Cuánto gastas de camiones diariamente? Porque a ti no te queda cerca ninguna de las paradas del camión oficial.

Son 50 pesos.

Juan Carlos: ¿50 pesos diarios?

No, son ¿Qué? 100 pesos diarios. Fíjate, nada más mi quincena es de 1600, aquí. Imagínate, cuanto me queda⁷⁴.

La tipificación de los trabajadores es un factor que, ha traído consigo la desigualdad e incluso la discriminación. Esto ha generado antagonismo entre algunos trabajadores de base y los de contrato y confianza. Hay un código no escrito entre los trabajadores de base de la Editora de Gobierno y este se refleja en la frase: “que trabajen ellos, yo ya trabajé”. Esta frase

⁷² El termino güey es un mexicanismo. Es utilizado como ofensa, pero también para referirse a una persona de confianza sea hombre o mujer. En este caso significa tonto.

⁷³ Entrevista realizada el día 20 de septiembre de 2018 a un trabajador de Prensas.

⁷⁴ Entrevista realizada el día 9 de octubre de 2018 a trabajadora de confianza.

hace referencia a los trabajadores nuevos de confianza y de contrato, pero también a los nuevos que entran a laborar con plaza.

Son contados los que te hablan bonito y que, te hablen de buen modo o como amigos, pero la mayoría no, porque como la mayoría tiene base, se sienten intocables, se sienten que ellos son Juan Camaney⁷⁵ y siempre los que, no tienen base los ven menos cuando a lo mejor una persona que no tiene base trabaja más que ellos. Por ejemplo, luego dicen: “ya me la gané qué quieres que haga”. Así dicen los compañeros: “que trabajen los pendejos, yo ya trabajé”⁷⁶.

En el imaginario de un trabajador fijo, el tener una base es tener algo seguro, es decir, que no puede ser despedido tan fácilmente, porque está protegido por el sindicato y es tener un estatus diferente al de los trabajadores de confianza y de contrato. Esto en algunas ocasiones genera que el trabajador de base, según los trabajadores de contrato y de confianza, se sienta con el derecho de ordenarles, lo que trae como consecuencia choques entre algunos trabajadores.

Y fíjate Carlos, luego yo digo: porque tienen base te mandan, te dicen que tienen el derecho de decirte, esto y esto más, y gritarte y eso porque tienen base. Sino porque ya tienen base, dicen: “no, yo ya tengo mi base, tienen que trabajar los pendejos”⁷⁷

Ahora bien, los trabajadores de confianza a diferencia de los trabajadores de base, tienen un horario por lo regular de 8 de la mañana a 5 de la tarde, pero esto puede depender de su función y de la decisión del jefe inmediato. Por ejemplo, si hay una carga considerable de trabajo, el trabajador de confianza tiene que quedarse a laborar hasta que el jefe le dé salida. En pocas palabras, tienen hora de entrada, pero en ocasiones no tienen hora de salida. Lo mismo pasa con los trabajadores de contrato.

Antes de la división del sindicato hegemónico en el 2001, los trabajadores de contrato y de confianza, tenían la posibilidad de hacerse de una plaza. Hoy en día las bases se les heredan a los familiares de los trabajadores. Esta situación de heredar las plazas ya existía antes del convenio que realizó el SIEDIPEV; no obstante, eran casos contados, no era una generalización, como hoy en día. Por lo general, para tener una plaza en una dependencia se

⁷⁵ Personaje del cine mexicano de las décadas de los 70 y 80. El nombre es un modismo de: *Juan Come on, hey!* El término también sirve para referirse a una persona que está exagerando. ¿De dónde viene Juan Camaney? (jueves 13 de julio de 2017). Recuperado de: <https://www.adn40.mx/noticia/cultura/nota/2017-07-13-11-03/-de-donde-viene-juan-camaney-/>.

⁷⁶ Entrevista realizada el 24 de septiembre de 2018 a un trabajador de confianza.

⁷⁷ Entrevista realizada el día 9 de octubre de 2018 a trabajadora de confianza.

tenía que hacer méritos⁷⁸. o tener una experiencia en el puesto a ocupar. Los trabajadores de contrato y confianza tenían que dar el máximo esfuerzo en su trabajo para que se les otorgue la base, esto se profundizará más adelante.

El tener una base, como bien se mencionó, es también un factor de distinción y es un bien en disputa, tiene un valor tanto objetivo como subjetivo para los trabajadores. Objetivo, porque puede llegar a tener un valor económico al igual que una mercancía y subjetivo porque tiene un valor simbólico. Para los trabajadores no es lo mismo ser un trabajador de base que de contrato, de confianza o incluso jubilado.

Ahora bien, la administración pública en su discurso oficial maneja que el modelo burocrático de Weber fue el que se utilizó durante un largo tiempo, donde el ingreso para laborar en una dependencia gubernamental tenía que ser por concurso y por Servicio Profesional de Carrera, esto mismo se retoma en el nuevo Modelo de la Gestión Pública. No obstante, esto está alejado de la realidad, porque ningún trabajador antiguo ni nuevo ha entrado por concurso ni por el Servicio Profesional de Carrera.

El ingreso de una persona a la plantilla laboral del aparato estatal veracruzano, se da por otros medios, como, por ejemplo, el parentesco y la amistad, menos por concurso. Es decir, el trabajador que entra a laborar a una dependencia gubernamental es porque un familiar lo apoyo por medio del sindicato, por medio de un jefe o porque es familiar, amigo o compadre de un alto funcionario. En pocas palabras, el mercado de trabajo está atravesado por el nepotismo y favoritismo.

Lo anterior refleja que aún están presentes costumbres y prácticas viejas propias de la cultura charra; lo que significa que hay una seria contradicción entre el discurso del Estado con la realidad y hay un choque entre el modelo de la Gestión Pública y las características aun presentes del Estado social autoritario, no con el modelo de Weber, puesto que México nunca ha seguido este modelo, sólo es utilizado en el discurso.

Básicamente lo que se pretendió mostrar en este apartado es como los trabajadores son clasificados legalmente en dos criterios de base y contrato, a pesar de que hay un tercer tipo de trabajadores que es el de confianza que ante la ley es inexistente. La base en esta clasificación juega un papel principal, porque brinda al trabajador una estabilidad económica y laboral, pero

⁷⁸ En el discurso oficial se manejaba la meritocracia como sistema para obtener base, pero la realidad era que la obtención de plazas se basaba en un modelo autoritario, en donde la subordinación, la sobreexplotación y el consenso cómplice eran los ejes rectores.

aparte estatus y protección por parte de los sindicatos, lo que genera desigualdad entre los trabajadores.

De igual forma, esta clasificación da pie para exponer que el ingreso de los trabajadores no se da por concurso, sino que todavía están vigentes las viejas prácticas clientelares y que en su discurso el Estado se contradice; lo que significa que en realidad los métodos de ingreso, permanencia y salida de un trabajador no han cambiado en mucho. Esto se puede ver en la obtención de las bases tema que se abordará más adelante.

3.4 Sobre pre-jubilatorios y jubilados

No menos importante es el papel de los pre-jubilatorios y de los jubilados en la tipificación de los trabajadores gubernamentales. Ahora bien, los primeros son los trabajadores que están en trámites de jubilarse, tienen una antigüedad de 30 años o más laborando, lo que significa que, tienen una vasta experiencia en su puesto y los trabajadores más nuevos los denominan los “dinos”⁷⁹; los jubilados son aquellos que cumplieron 30 o más años de laborar en la dependencia y también son aquellos que por motivos de invalidez o vejez se jubilaron.

Cuando un trabajador ha laborado durante 30 años, puede optar por jubilarse o seguir trabajando, esto ya depende de su decisión personal. Algunos trabajadores optan por seguir laborando, otros por jubilarse inmediatamente al cumplir el tiempo reglamentario. Los que optan por seguir laborando a pesar de haber cumplido con el tiempo obligatorio, es porque si se jubilan su sueldo bajaría considerablemente, recibirían una pensión proporcional de acuerdo a la categoría⁸⁰ con la que se jubilaron y ya no tendrían las prestaciones económicas y sociales de un trabajador activo.

La pensión para un trabajador jubilado de la Editora por lo regular es baja, lo que conlleva a que los trabajadores cuando se jubilan, tomen la decisión de buscar la manera de tener un ingreso extra a través de otros trabajos. Las actividades que realizan ya jubilados son diversas, algunos tienen comercios, otros son prestamistas y otros siguen con su oficio, entre otras actividades.

⁷⁹ El término es una abreviación de la palabra dinosaurio. Los trabajadores nuevos la utilizan para referirse tanto a la edad del trabajador como a su antigüedad en la dependencia.

⁸⁰ Una categoría clasifica la jerarquía de los puestos de trabajo y sirve para determinar el salario.

El que los trabajadores que están en tiempo de jubilarse y opten por seguir laborando, trae consigo un estancamiento escalafonario⁸¹. En el caso de la Editora de Gobierno los trabajadores que se iban a jubilar a finales del periodo gubernamental de Javier Duarte, no se jubilaron. Esto se debió a que el gobernador interino Flavino Ríos Alvarado, mandó a publicar en la Gaceta Oficial de fecha 21 de octubre de 2016, en el número extraordinario 422, el Acuerdo por el que se crea el Sistema de control de plazas de las dependencias y organismos descentralizados del Poder Ejecutivo del estado de Veracruz.

El acuerdo se crea bajo el discurso del programa de austeridad y debido a la situación de la crisis financiera del estado de Veracruz. Este acuerdo señala que las plazas administrativas de trabajadores del gobierno del estado que, quedaran vacantes se tendrían que congelar, es decir, nadie podría ocupar esas plazas que quedaron vacantes. Esto generó en los trabajadores que ya estaban en el permiso pre-jubilatorio de tres meses, que regresarán a laborar a la dependencia. En la Editora son tres los trabajadores que hasta el momento no se han jubilado, el delegado del SIEDIPEV hizo alusión a esta situación.

De hecho, tenemos tres compañeros que, al escuchar este detalle de que Duarte se va. [...] Desafortunadamente entra el gobernador interino Flavino Ríos Alvarado y lanza un decreto en donde precisamente, pide que todos los compañeros que tengan un movimiento, en donde dejen libre una plaza, se llega a congelar y que no se vea beneficiado en este caso su familiar.

Es por eso que estos tres compañeros, piden ese movimiento. Hacen su movimiento de permiso pre-jubilatorio para poder jubilarse y cuando se dan cuenta de que lanzan este decreto, pues lógicamente no conviene a sus intereses personales, porque al final de cuentas no había garantías, sus categorías son bajas al momento y, pues, no tenía sentido que se fueran a jubilar si no iban a verse beneficiados sus familiares y es cuando dan marcha atrás a este movimiento, para volverse a reintegrar. Pero desafortunadamente hay una mala interpretación a la hora de que sale la administración y entra la nueva.

Para esto la nueva administración interpreta que los compañeros ya están jubilados, cuando precisamente por eso es la necesidad de los compañeros de dar marcha atrás al proceso, porque no garantizaba sus intereses personales. Es la fecha que, hasta ahorita dada esa mala interpretación se les debe a los compañeros un sueldo por ahí.

⁸¹ Esta palabra se refiere al escalafón y en la Cláusula 94 de las condiciones Generales del trabajo “se entiende por escalafón al sistema organizado de calificación del trabajo en las distintas Dependencias de la Entidad Pública, a fin de efectuar y garantizar ascensos y promociones del personal trabajador a diferentes categorías” (Gobierno del Estado de Veracruz y STSPEV, 2014).

Dadas las circunstancias de esta situación, al no poderse ir estos compañeros, pues no genera el movimiento de escalafón pertinente que, trae como consecuencia el beneficio al resto de los compañeros⁸².

Esta situación ha generado cierto conflicto en los trabajadores que aún les faltan varios años por jubilarse; al verse estancado el escalafón, también las categorías. Por tanto, los trabajadores con menos años de antigüedad no pueden subir el escalafón y tener una mejor categoría, lo que significa tener un sueldo más alto, esta situación genera descontento entre los trabajadores que tienen una antigüedad de 10 años en adelante.

La resistencia por parte de los trabajadores que regresaron a laborar a la dependencia es clara, no se jubilarán hasta que la administración les permita poder traspasar la plaza a sus familiares, como lo comento uno de los trabajadores que está en esta situación. Este escenario sólo se dio con trabajadores del SIEDIPEV, puesto que en el STSPEV no hay personas a punto de jubilarse, pero el delegado de este sindicato, mencionó que el escalafón de los sindicalizados al SIEDIPEV, está estacando, lo que afecta a los trabajadores que aún no se van a jubilar.

Ya no venía, pero cuando sucede eso, nos dice el sindicato: tienen que regresar a trabajar, hay problemas, porque se suspendieron todas las jubilaciones. Tienen que regresar, de hecho, a mí me estaban ya dando de baja, cuando no era así, no porque yo estaba en prejubilación. Pues no lo reconocieron ellos, no teníamos problemas, porque estuvimos cuatro meses así. Ahorita ya estamos todo normal, pero este, nos dejaron de pagar cuatro meses⁸³.

Otro trabajador en esta situación, comentó durante la entrevista que las jubilaciones antes eran mejor.

Antes no había eso de heredar. Te tocaba y te jubilaban y bien. Ahora uta, tu jubilación no es buena, no te da. Yo conozco jubilados que andan trabajando de cerillos ahí en el súper, yo la verdad, yo no quiero eso [...] En el 2016 en noviembre, octubre ya estaba en el periodo de prejubilación y suspendieron todo [...] Se suspenden jubilaciones, heredar las plazas; ya tenía yo a quién, todo, ya había ido al examen allá a SEFIPLAN y se suspendió. Fue Flavino el que suspendió eso⁸⁴.

El anterior fragmento da cuenta que también hay un antes y un después en cuestión de jubilaciones, un antes que eran mejor pagadas y un después, donde las pensiones son bajas. Las pensiones se vieron afectadas por la crisis financiera del IPE, que en el periodo de Javier Duarte dejó de pagar a los jubilados. Lo que dio como resultado que miles de ellos, la mayoría

⁸² Entrevista realizada el día 22 de octubre de 2018 al delegado del SIEDIPEV.

⁸³ Entrevista realizada el día 26 de septiembre de 2018 a trabajador de Offset.

⁸⁴ Entrevista realizada el día 15 de octubre de 2018 a trabajador de Offset.

de tercera edad, se manifestaran en diciembre de 2014, pero fueron reprimidos brutalmente por la administración.

Hoy en día la situación de las jubilaciones en la Editora está detenida por el congelamiento de las plazas y por la crisis financiera que, sigue haciendo estragos en el estado y en el IPE. La solución se ve lejana para los que quieren jubilarse y heredar sus plazas.

3.5 El bien en disputa: “la base”

Si yo soy de base, soy sindicalizado, yo me siento protegido y por lo tanto, voy a tener un comportamiento distinto a mi compañero de enfrente que, llego apenas con el director que entro⁸⁵.

En el imaginario social de los trabajadores fijos, de confianza y de contrato, el tener una base es sinónimo de privilegio, porque es tener seguridad laboral, económica y social, y protección de parte de los sindicatos. Ahora bien, para los trabajadores de contrato y de confianza, los trabajadores fijos son privilegiados, porque trabajan poco y ganan mucho; sin embargo, esto no es una máxima, hay trabajadores fijos que tienen un sueldo bajo, porque empiezan con categorías bajas.

No tenemos nada, estamos como de confianza y no tenemos nada, más que el puro sueldo y no recibimos ayudas de nada [...] Nada de eso, porque nada más se los dan a los que tienen contrato y a los de base. Les llegan ayudas de imagen, les llegan ayudas de útiles escolares, les llega la ayuda del Día del Empleado y quién sabe qué más ayuda les dan, pero a nosotros no nos llega nada⁸⁶.

Actualmente para los trabajadores de contrato y de confianza el tener una plaza, es como un sueño inalcanzable, esto por la herencia de plazas y por su posterior congelación. La herencia de plazas se dio a partir de la división del sindicato mayoritario, antes el conseguir plazas era relativamente más fácil, porque era el regente o director y el delegado sindical quienes decidían a quien dárselas. Cabe señalar que, la corrupción tuvo un papel central a la hora de otorgar las plazas, puesto que estas en determinado momento se vendían o se daban a personas cercanas a los delegados y a los administrativos.

Nunca se había dado lo de heredar la plaza, era más bien corrupción, el que yo te diera a ti una base, tú me pagabas.

Juan Carlos: ¿Algo así como lo que pasaba en PEMEX que se vendían las plazas?

⁸⁵ Entrevista realizada el día 30 de octubre de 2018 a ex trabajador de la Editora de Gobierno.

⁸⁶ Entrevista realizada el día 24 de septiembre de 2018 a trabajador de confianza.

Sí, así fue como se manejaba o así fue como la Editora fue engrosando filas y metiendo gente, porque había esa posibilidad todavía, porque era un tipo de relación corrupta, las bases eran compradas, no eran heredadas.

El delegado tenía que tomar en cuenta al director, porque también el director de acuerdo a las Condiciones Generales del Trabajo, la vista o el visto bueno era también por parte del director [...] El delegado era visto como lo máximo, porque ningún director ha querido meterse con delegados para evitar pleito o la mirada de otras dependencias o del propio gobernador, porque siempre hay compromiso de por medio.

Entonces el delegado le llevaba, mira aquí se va fulanito que, se va jubilar queda libre esta base, yo propongo a esta persona. Entonces el director también tenía el derecho a proponer a alguien que, él quería. Entonces ahí se hacía el convenio. No pues dásela a fulanito para la otra que haya ya me la das a mí para dársela a fulano. Entonces había ese convenio. Entonces muchos que estaban de contrato en un momento dado si tenían la esperanza de tener una base porque era mezclado, entre la corrupción y entre el convenio⁸⁷

Lo anterior da cuenta que la base también es una mercancía política, es decir, como un producto de un mercado ilegal que se funda en lo legal (Giraldo, 2013). Entonces, se puede decir que la plaza se objetiviza, porque se le da un valor monetario, como si fuera un producto comercial. Ahora bien, esta situación de venta y de asignación de plazas, se sigue dando, no sólo en la Editora o en el Poder Ejecutivo, sino también en el Poder Judicial y en otras ramas gubernamentales, donde se da el “tráfico de influencias y asignación de plazas a partir de favores sexuales y relaciones de pareja” (Andrade, 2017) y yo agregaría de parentesco y compadrazgos.

En el periodo de Javier Duarte se asignaron bases a los mandos medios, no tomando en cuenta a los trabajadores de contrato y de confianza que ya tienen antigüedad en las dependencias. En la Editora de Gobierno se da el caso del ex jefe de Recursos Materiales a quien se le otorgó una plaza al terminar este periodo gubernamental. En varias entrevistas y pláticas informales se hizo a mención a esta situación.

Pero si te digo curioso, porque éste Noé llegó con aquella administración. Hubo el cambio de administración y lo que te decía, casi siempre a los mandos los cambian con las llegadas del cambio del Ejecutivo estatal y ellos se quedaron. Ya después supe por también comentarios que, ellos se hicieron, porque pues el puesto que ocupan son de confianza y se hicieron de una base.

En el caso de ellos probablemente se debió a actos de corrupción entre la administración o las personas que ocupaban puestos en los que tuvieran la capacidad de asignar plazas, bases, porque ellos manejaban y ocupaban ese tipo de

⁸⁷ Entrevista realizada el día 30 de octubre de 2018 a ex trabajador de la Editora de Gobierno.

cargos de mandos medios o de dirección, pues, tienen relaciones. Relaciones y acceso a la información, a personas de las cuales se pueden ver beneficiadas⁸⁸.

Las redes de poder también tienen un papel fundamental en el caso de los mandos medios basificados, sus redes de poder son guiadas por lo político, porque tienen acceso a actores que tienen puesto altos en el gobierno, cómo en el caso mencionado.

Ahora bien, en el caso de un trabajador las redes giran en torno a la familia, la cual, cumple un rol fundamental, porque es través del parentesco y amistad que se puede obtener un empleo o en este caso una plaza.

La Revolución Mexicana, le dio un gran peso a la familia como una institución ideológica. En el imaginario de los trabajadores esta ideología sigue presente y se refleja en el linaje como en las tribus africanas. Es decir, los trabajadores que actualmente heredan su plaza por lo regular se la otorgan al primogénito o en dado caso a un familiar directo consanguíneo; aunque también a la esposa o al esposo o al compadre. En algunos casos los trabajadores optan por vender la plaza a un conocido, a un amigo, compadre o recomendado de algún familiar. En las prácticas informales que tuve esta situación de la venta de plazas también fue mencionada.

La base no sólo adquiere un valor adquisitivo, es decir, monetario también tiene un valor subjetivo, porque para la mayoría de los trabajadores es un patrimonio que se obtuvo con esfuerzo, dedicación y en algunos casos con sangre, sudor y lágrimas. Entonces, la base tiene un valor emocional; cuando un trabajador se la hereda a su hijo, como lo fue en mi caso, es como si le cediera una parte de su vida al hijo o al familiar, es como darle un patrimonio material, como si fuera una casa o un coche, pero también su esencia. De ahí que, el trabajador que heredo y después vende la plaza, puede ser mal visto, puesto que, no supo “valorar” el esfuerzo de su padre o de su madre y no está siendo recíproco.

Este imaginario no sólo está en los trabajadores gubernamentales, sino en el imaginario social mexicano. En alguna plática con algunos conocidos, se me hizo la observación de que aquel que deja una plaza, debe dejársela a un familiar, que una plaza no se debe de vender porque es un patrimonio, es tener algo seguro y es el mejor legado y recuerdo que un padre, madre o familiar, le puede heredar a su hijo, hija, sobrino, esposo o esposa.

⁸⁸ Entrevista realizada el día 19 de septiembre de 2018 a trabajador de hemeroteca.

Como bien se mencionó la familia, el compadrazgo y la amistad tienen un gran peso a la hora de que un trabajador es contratado y basificado. En mi estancia en la Editora de Gobierno se me comentaron dos casos, donde los trabajadores ingresaron a trabajar directamente con la base; en el primer caso el trabajador era familiar del regente de la institución, en el otro caso el trabajador era amigo de un alto funcionario, estos trabajadores no hicieron méritos, obtuvieron la plaza por las cuestiones antes mencionadas.

Ahora bien, algunos trabajadores me comentaron sobre un suceso donde el honor y el compadrazgo cobraron un papel central. La situación se dio cuando uno de los trabajadores que se iba a jubilar y que era compadre de un representante sindical, quiso heredar su plaza a uno de sus familiares; al terminar sus tres meses pre-jubilatorios, el trabajador habló con su compadre quien era el encargado de ver lo de la herencia de plazas, el trabajador se llevó una sorpresa desagradable, su plaza fue entregada a otro trabajador. Aquí se rompió el honor en el compadrazgo “a tu compadre no le puedes negar nada de lo que te pida. Todo lo que tienes es suyo” (Pitt-Rivers, 1979: 96).

Al pasar esta situación, se rompió el pacto del amigo sagrado, el trabajador que se jubiló terminó en conflictos fuertes con su compadre, puesto que la autoridad sindical no cumplió con la alianza del compadrazgo, con ese deber del amigo sagrado, entonces, se puede decir que el compadre que no cumplió con esta alianza cayó en el deshonor.

Antes de la congelación de las bases, la familia cumplió un papel fundamental en la disputa de este bien, porque era a través de las redes familiares que los trabajadores las obtenían, principalmente por la herencia, pero hay otros casos en los que los familiares que tienen antigüedad y cierto capital simbólico dentro del sindicato y en la dependencia ayudaron a sus familiares; en primera a entrar a laborar en la dependencia y posteriormente a que obtuvieran las plazas.

Entonces, el trabajador que no cuenta con un familiar o con una red de varios familiares dentro de la dependencia, no cuenta con un capital simbólico, a menos que se emparente o relacione de alguna u otra forma con una red familiar ya existente, que tenga influencia en el sindicato o se relacione con los directivos, es así como se haría de un capital simbólico y los miembros de la familia lo apoyarían.

El papel de los sindicatos también es fundamental para entender cómo se da la disputa por las bases. Las redes familiares en la mayoría de los casos, mantienen una relación muy

estrecha con los sindicatos y no es raro que en las familias algún miembro ostente un puesto en el sindicato, se puede decir que la familia también se reproduce en los sindicatos y quienes se benefician de esta relación son los miembros de las familias, pero también los sindicatos, porque es a través de la familia que se legitiman.

El acuerdo entre los sindicatos y el Estado de que los trabajadores pudiesen heredar las plazas, como un apoyo a la familia de los trabajadores, refleja el pacto corporativo, pero va más allá de eso, porque refleja el aspecto político en la relación entre el Estado, sindicatos y trabajadores. Es decir, el Estado se beneficia con este pacto, porque es un muro de contención para mantener a los trabajadores de base en una relación “estable” con el Estado, pero también con los sindicatos; además los sindicatos se ven beneficiados porque incrementan su base, lo que les da poder.

Si el sindicato tiene una muy buena relación con x familia, es muy probable que algún miembro de esa familia obtenga trabajo, pero también la plaza o en dado caso un interinato. Entonces, se puede decir, que la disputa central entre los trabajadores de contrato, confianza y de plaza no es generacional, claro si influye, pero el centro de la disputa es la base.

En la Editora de Gobierno existen diversos casos, donde los miembros de las familias han obtenido trabajo y plazas a través de sus familiares que tienen un capital simbólico dentro de la dependencia y en los sindicatos, el siguiente fragmento de entrevista da cuenta de esto.

Pues nada más échale, toda la mayoría de ellos, la mayoría de ellos pura familia, uno que otro que no tiene familia, pero porque entró por suerte o por cumplir los requisitos que te digan, pero la mayoría es pura familia, el hermano, el papá, el tío, el cuñado, el entonado, el padrastro quién sabe qué tanto⁸⁹.

De hecho, las redes familiares en la Editora de Gobierno son complejas, puesto que no sólo existe una o dos familias, existen varias, además se entrelazan entre ellas, formando un red extensa y compleja, que en determinado momento se vuelve difusa. Pero a través del caso de una familia, se puede describir a partir de la información recabada en el diario de campo una pequeña parte de esa red.

En la década de los 70 del siglo pasado, uno de los directores de la Editora de Gobierno, ayudó a su sobrino para que laborara en la dependencia. El sobrino del director en ese tiempo tenía alrededor de 16 o 17 años, entro como aprendiz de los talleres. Al término de

⁸⁹ Entrevista realizada a trabajador de confianza el día 24 de septiembre de 2018.

su gestión el director abandonó su cargo, pero su sobrino continuó en la dependencia; con el tiempo obtuvo su plaza y posteriormente el puesto de jefe de un área.

A finales de la década de los ochenta y principios de los noventa la dependencia es remodelada; en ese tiempo todavía se encontraba en la calle de Clavijero. La remodelación consistió en abrir una cafetería para que los trabajadores que se quedaban horas extra trabajando, comieran dentro de la dependencia. La cafetería abrió sus servicios a cargo de una señora, ella tenía una hija joven de la edad del jefe de área, que como se menciono era sobrino de un ex director. Con el tiempo el jefe y la hija de la señora entablaron una relación, que se convertiría en matrimonio.

Esta relación abrió la posibilidad a que otros miembros de la familia de la joven ingresarán a laborar en la dependencia, es así que dos familiares de la esposa del jefe entraron a formar parte de la plantilla laboral y posteriormente obtuvieron una base. El jefe años después falleció y quien tomó su lugar fue su esposa y su hermano como jefe de uno de los departamentos de la Editora.

Este caso es un claro ejemplo de cómo se reproduce la familia dentro de la dependencia, pero también refleja el mecanismo para la obtención de un bien en disputa como el trabajo y la base; en este caso la posición de poder del jefe de área y posteriormente de su esposa, fue un factor determinante para el ingreso de sus familiares y la obtención de la plaza.

Existen varios casos similares al descrito, donde la disputa por el trabajo y las bases prácticamente giraba alrededor de las redes familiares; en esos tiempos los trabajadores de confianza y de contrato tenían más posibilidades de hacerse con una plaza por medio de la dirección y del sindicato; por esa razón las disputas por la base entre trabajadores de base y de contrato no eran fuertes ni complejas como hoy en día.

Antes de que la administración pública veracruzana tomara posición respecto a la herencia de plazas y en general con las basificaciones; lo que se estaba dando era la apropiación y privatización de un bien público, es decir, los sindicatos y trabajadores veían y aún siguen viendo a la base como un bien personal, que incluso se puede vender, traspasar o heredar a algún familiar, muy similar a lo que pasa con PEMEX y con el sector magisterial. Pero la realidad es que las plazas como bien público, al igual que los edificios de las dependencias y los accesorios y muebles dentro de ellas, no pertenecen a un grupo de actores

en específico o a una organización sindical; en otras palabras, los bienes públicos, como la base deben estar disponibles para todos.

De manera que, detrás de la disputa de la base existe una red profunda de legitimación de los sindicatos a través de la familia y la herencia de plazas. Por tanto, el poder de los sindicatos radica en dar empleos y en este caso de que los trabajadores puedan heredar sus plazas. Esta red profunda, se basa en las negociaciones entre el sindicato, los trabajadores y en ocasiones con el Estado, en otras palabras, existe aún un consenso cómplice, donde las redes familiares guardan un papel central.

Hoy la disputa por la base gira en torno a la herencia de plazas, los trabajadores que ya se debieron jubilar y no lo han hecho, no se debe a que no reciban su pensión o a que no les paguen los meses caídos, en algunos casos la razón es simple y sencilla, no se jubilan porque no pueden heredar la plaza a un familiar. Ahora bien, existe una minoría de trabajadores que se quieren jubilar, aunque, no puedan heredar la base, pero no se jubilan porque tienen una categoría baja y esto se reflejaría en su pensión; el problema radica en el hecho de que las personas que se debieron jubilar, estancaron las re-categorizaciones, afectando a los trabajadores que están a punto de jubilarse, porque no pueden acceder a una mejor categoría, es decir, a un mejor salario.

Lo cierto es, que esta situación de la herencia de plazas juega en contra de los trabajadores de contrato y de confianza, puesto que, ya no pueden acceder a una plaza por medio de los méritos. De hecho, el modelo burocrático nunca se ha basado en el modelo meritocrático, es otro tipo de modelo que se basaba en el consenso cómplice, es decir, en el clientelismo, el nepotismo y el favoritismo, pero también en la subordinación y sobreexplotación del trabajador; por tanto, no había y no hay concursos para ocupar un puesto, un cargo o plaza.

El tráfico de influencias y la asignación de plazas aún siguen estando presentes, como un reflejo de la cultura de la ilegalidad. Esta situación fomenta la formación de cacicazgos y que estos tengan poder en las dependencias gubernamentales. Aunado a esto la herencia de plazas ha incrementado el conflicto entre trabajadores y ante esta situación la administración pública ha sido incapaz de solucionarla. Lo cierto es, que la base aparte de ser una mercancía política, un patrimonio, con valor objetivo y subjetivo, es de igual forma un bien en disputa.

Entonces, esta disputa radica en quien tienen el poder adquisitivo para hacerse de una plaza, es decir, quien tiene los medios económicos para comprarla; lo cual, da continuidad a las viejas prácticas, como: la corrupción, el clientelismo, el corporativismo, el nepotismo y el fomento a la cultura de la ilegalidad.

Ahora bien, otro punto importante que se refiere a la conformación de la administración pública en países en vía de desarrollo, Restrepo (2009) menciona, que ésta se conformó a partir de un conjunto de reglas tradicionales sobre el reclutamiento, la obtención de plazas en base en el mérito, la garantía de permanencia y el pago de un salario fijo. En el caso de Veracruz como se ha tratado de demostrar no es así.

En las prácticas informales con los trabajadores antiguos, me comentaron que hoy en día las plazas ya no se consiguen en base al mérito, sino por otros medios, como la compra, el parentesco, la amistad y el clientelismo político. Y que la permanencia de los trabajadores de confianza y de contrato, ya no se basa en la antigüedad y eficiencia, sino en la discrecionalidad de los jefes.

3.6 Control en los tiempos y movimientos

La modernización administrativa tuvo un papel importante en la agenda política y en el discurso de Miguel Alemán Velasco, porque se vio reflejada en la modernización tecnológica y en la reubicación de la Editora de Gobierno.

[...] Se ha adquirido la más alta tecnología: computadoras para diseño gráfico, fotofilmadoras, scanner, *offset* a color, prensas con gran capacidad y velocidad; en fin, todos los adelantos técnicos que apoyarán a la difusión no sólo de la historia, la cultura y las artes de nuestro estado, sino también presentarán los paisajes, las alternativas de inversión y la imagen del pueblo veracruzano (Gobierno del Estado de Veracruz, 1999).

Con la introducción de nueva tecnología en el área de producción y en el área administrativa, se dieron cambios significativos en la producción de la dependencia. Los departamentos de las diferentes áreas sufrieron cambios importantes, cambios a los que sus trabajadores debieron adaptarse. En el caso del área de producción esto significó el manejo de maquinaria digital; la eliminación del departamento de Linotipos; la reconfiguración de otros, como el de Formación, *Offset* y Encuadernación; y la creación de nuevos departamentos como Directo a placas y Producto terminado.

La resolución de Miguel Alemán de implementar esta modernización tecnológica, respondió a la reestructuración del Estado, lo que trajo consecuencias a los trabajadores de ese entonces. Estas consecuencias aún son visibles, sobre todo en la producción de la Gaceta Oficial y en los libros, pero también en el *habitus* y en el imaginario social de los trabajadores. Es así que con lo antes mencionado se expondrá que es lo que paso en cada área y sus departamentos.

3.6.1 El proceso de trabajo en el área de producción

Formación o revelado fue uno de los departamentos que sufrió cambios en cuanto a lo que se refiere al control de los tiempos y movimientos. Antes de la modernización implementada por Miguel Alemán el trabajo en este departamento era manual, puesto que las placas para las maquinas *Offset* eran reveladas a mano, no contaban aun con la CTP⁹⁰.

Este departamento antes estaba dividido en fotomecánica o fotolito y transporte de placas, con la modernización estas divisiones desaparecieron.

Formación era todo el departamento, pero en el departamento también estaba Fotolito o fotomecánica como sea y estaba transporte, que era hacer placas⁹¹.

El proceso para formar y revelar una placa era tardado, puesto que, los pasos para realizar esta actividad eran más meticulosos que en la actualidad. Entonces el revelar una placa en esos tiempos llevaba el doble o el triple de tiempo que hoy en día, tal como lo expone un trabajador de este departamento.

Nosotros nos encargábamos de hacer los negativos, te pasaban el original. Bueno, los formadores lo formaban y te lo pasaban en una plana, ellos te pedían la medida, de qué medida lo querían, ya sea ampliación o reducción de acuerdo a la medida que fueran a meter ellos. Entonces, ya nosotros le dábamos la medida y lo copiamos. En la parte de afuera de la cámara había un vacío o un marco y ahí metíamos el original, hacía presión. Nosotros le hacíamos con una prensa, lo metíamos y ahí lo copiábamos por dentro con la cámara ya sea ampliar, ya sea reducir o ya sea el tamaño. Después de que lo copiábamos en película fotográfica, lo revelábamos ahí teníamos revelador, fijador y agua. Esa era la función de nosotros copiar, revelar, fijar, lavar y ya una vez que lo lavábamos en la parte de afuera del departamento había unos tendedores con unas pinzas de las que se tiende la ropa y ahí sacábamos a secar los negativos [...] usábamos carbones, así se le llaman ¿De qué son? no sé. Había 4, era para darle luz al original que teníamos en el marco de vacío que te digo, donde metíamos el original y ahí tenía que enfocar bien las 4 lámparas [...] tenían que estar quemando parejas las 4

⁹⁰ Reveladora de placas térmica.

⁹¹ Entrevista a trabajador de Formación el día 17 de octubre de 2018.

iguales, ponerlas a la misma distancia para que enfocaran bien [...] Ahora todo lo hace la computadora, pero antes todo lo hacíamos nosotros manualmente⁹².

Otras de las actividades que realizaban estos trabajadores eran formar las cajas, es decir, formar las páginas de los libros para volverlos negativos, también realizaban la selección de color e injertaban fotos en los negativos. Por tanto, era un trabajo que requería más tiempo a comparación del trabajo que se realiza actualmente.

Los negativos ahora nos los pasan, todo lo que nosotros hacemos ahora es. Pues, le ponemos pinza al trabajo, depende al tamaño del papel que vayan a ocupar, nosotros le ponemos pinza al negativo, pero es muy rápido. Era un proceso muy largo, ahora ya no. Después se fue actualizando todo, llegó un momento que nos pasaban el libro ya formado, si ya formado en papel bond, nosotros teníamos ya una insoladora con una lamparita y ahí copiábamos el libro y era súper práctico y súper rápido, ya no era lo mismo que copiarlo con la cámara [...] Te vuelvo a repetir, ósea, fue avanzando, fue avanzando hasta que ya todo lo hicieron las computadoras [...] ya nosotros ni siquiera tenemos cuarto oscuro, donde tengamos para negativar, para hacer un contacto⁹³.

Ahora bien, en este departamento son aproximadamente 6 personas, sus actividades se alternan entre ponerle pinzas a los negativos y realizar el proceso de revelado de placas. El proceso de revelado de placas, al igual que, el de poner pinzas a los negativos, es un proceso rápido. La placa se pone en la insoladora⁹⁴ durante un tiempo determinado y de ahí se revela y fija con químicos y después se enjuagan con agua para pasarlas a *Offset* para que se utilicen en la impresión.



Imagen 10. Trabajadores del departamento de Formación, en la imagen se distingue la insoladora. Fotografía de trabajo de campo, 23 de octubre de 2018.

⁹² *Ibíd.*

⁹³ *Ibíd.*

⁹⁴ Una insoladora (también conocida como copiadora por contacto, del inglés «*contact printer*») es un aparato mediante el cual se copia una imagen (negativa o positiva, según el proceso) al iluminar el fotolito que la contiene, que se ha puesto en contacto directo con una superficie fotosensible (película, papel, placa o plancha) sobre la que se forma una imagen invertida (negativo) respecto a la existente en el fotolito original. Fuente: <https://es.wikipedia.org/wiki/Insoladora>

El control en los tiempos y movimientos en este departamento cambio drásticamente por la modernización de la Editora; las actividades que antes se hacían en días, hoy se hacen en horas. Sin embargo, la producción en la Editora disminuyó a partir de la gubernatura de Miguel Alemán, esto se debió a que se dejaron de hacer los libros de texto, papelería oficial y otros productos y se empezaron a mandar a imprentas particulares, entonces, el trabajo disminuyo considerablemente; sin embargo, cuando un libro le urge a la administración o cuando se realiza el Informe de Gobierno, la carga de trabajo se incrementa.

En su receso los trabajadores de este departamento juegan Mario Kart 64, *Scrabble*, en el receso futbol y oyen música principalmente salsa, lo cual, tiene implicaciones sociales e incluso psicológicas para estos trabajadores, porque conviven a través de los videojuegos, de

los juegos de mesa, de la música y del fútbol, con estas actividades se deshacen de la tensión, lo cual, es positivo porque tienen un mejor rendimiento.

Es así que con la modernización este departamento y sus integrantes entran a una nueva era, donde lo tecnológico juega un papel central y se han adaptado a estos cambios a través de los años.



Imagen 11. Cuadro hecho por trabajadores del departamento de Formación. Fotografía propia.

Offset es otro departamento que ha sufrido cambios

significativos por la modernización tecnológica. Este departamento desde su creación ha sido reconfigurado en distintas ocasiones, una de ellas fue en la década de los 50 y en la época actual en el 2001 con la modernización administrativa-tecnológica. La maquinaria que se introdujo a este departamento fueron: las imprentas *Offset Komori* de 2 y 4 selecciones de color, las *Rolland*, la *Speed master* de 4 colores y las *Offset Heilderberg* (manufacturadas en la década de los 50) que las adquirieron de uso y que actualmente sólo funciona una.

Ahora bien, el doctor Félix Báez Jorge, expreso a través del Diario de Xalapa que, no se contaba con una rotativa, la cual, en esos momentos era indispensable y que aún se conservaba maquinaria obsoleta. Esta situación ya se expuso anteriormente, pero sirve para aclarar que en el departamento de *Offset* se da una modernización precaria, no se moderniza al cien por ciento el departamento, puesto que lo digital aun convive con lo mecánico y manual.

De las máquinas de este departamento sólo funcionan las dos *Komoris*, una *Kord Heilderberg* y la *Speedmaster* ya no está en funcionamiento. Entonces existe una contradicción en el discurso modernizador del ex director Rafael Hermida Lara y del gobernador Miguel Alemán, Incluso se puede, decir que, esta situación contradice a la modernización administrativa, porque si bien se innova en tecnología nueva como las *Komori* se adquiere maquinaria de tercera mano como las *Kord* y la *Speedmaster*.

Al igual que Formación, los tiempos y movimientos cambiaron por la introducción de maquinaria digital, puesto que las *Komoris* son digitales y cuentan con una mayor producción en comparación a las antiguas *Offset Nebiolo* del periodo de Antonio M. Quirasco en la década de los 50.

El departamento de *Offset* cubre casi la mitad del área de la planta baja del edificio administrativo, ahí se encuentran las dos *Komoris*, una guillotina que no funciona, una máquina para observar la selección de color



Imagen 12. Departamento de Offset. Fotografía de trabajo de campo, 26 de septiembre de 2018.

de los negativos, dos mesas grandes, los casilleros de los trabajadores y un área donde se encuentra el encargado, quien guarda las herramientas. En el departamento de Encuadernación se encuentran las máquinas *Heilderberg* y otra guillotina.

Los trabajadores recibieron cursos especiales para aprender a operar estas máquinas, lo que significa un cambio de *habitus*, es decir, pasaron de lo manual a lo digital, lo que conlleva adquirir un nuevo conocimiento técnico de las máquinas para su uso y mantenimiento.

Juan Carlos: ¿Ustedes recibieron algún curso para manejarlas o lo aprendieron?

No, si recibimos cursos, vinieron instructores de México en el momento que se compraron las máquinas y se dieron los cursos a los compañeros para operarlas⁹⁵

Este departamento está compuesto en su totalidad por trabajadores del sexo masculino, son alrededor de 15. Sus actividades son las siguientes:

Aquí se realiza el trabajo de impresión en el sistema *Offset*, que es recibir un papel en blanco, cortado de acuerdo con la medida que requiere el trabajo y pues se imprime mediante el sistema *Offset*. Que es la lámina, ponerle tinta a esa lamina y de ahí trasladarlo al papel⁹⁶.

La función de cada trabajador varia, por ejemplo: en las *Komori* se encuentran los impresores, encargados de poner la lámina, de checar que el tiraje no tenga errores, de mezclar las tintas para la selección de color y ponerla en la máquina, también se encargan de revisar el funcionamiento de la máquina y ajustarla; el *feeder* es el que ayuda poniendo el papel en la máquina y checar que las ventosas y rodillos succionen correctamente el papel y; el ayudante es el encargado de limpiar las máquinas y rodillos y también de aprender el oficio.

El uso de la cromatología⁹⁷ es de vital importancia para los trabajadores de este departamento, porque deben tener un conocimiento afinado sobre la cantidad que, se debe usar al momento de mezclar las diferentes tintas para que sea el tono adecuado que exige la lámina.

Bueno vamos hablar de cuatro tintas, cuando es una selección de color es papel cuche. Entra el papel en la máquina entra por el primer color, qué sería el negro y luego pasa por el azul, luego magenta y al último el amarillo. Es más, o menos la serie que se sigue en una selección de color. Es sacando la prueba, la primera prueba es comenzar a registrar, debe de calzar los colores uno encima del otro para que coincida lo que es una foto, para que da el tono el color, ya sea el color que desee uno. Hay fotos que piden más fuertes, más sencillas, depende la foto todo eso depende de la muestra que nos den a nosotros y ya una vez ya registrado, ya sacó la prueba que ya quedó, se revisa con los encargados, de que se encargan de revisar el trabajo y ya de ahí sale lo que es el procedimiento del tiraje, depende 1000, 2000, 5000, 10000, 20000 los que sean de tiraje en la máquina se imprimen.⁹⁸

Los trabajadores de este departamento realizan sus actividades en un ambiente alegre, porque ponen música en el estéreo y en algunas ocasiones se ponen a bailar entre ellos, lo que le da a este taller un aire de compañerismo y de movilidad; mientras bailan y hacen su trabajo,

⁹⁵ Entrevista al encargado de *Offset* realizada el día 17 de octubre de 2018

⁹⁶ *Ibíd.*

⁹⁷ La cromatología se define como el estudio del color como uno de los constituyentes fundamentales de la forma del significante icónico. Fuente: <https://es.wikipedia.org/wiki/Cromatolog%C3%ADa>

⁹⁸ Entrevista realizada a trabajador de *Offset* el día 16 de octubre de 2018.

se oyen albures y groserías como “cabrón”, “presta”, “gordo”, entre otras palabras, o en ocasiones se toquetean jugando.

Al igual que en Formación la producción en este departamento decayó, hay temporadas de mucha carga laboral sobre todo cuando tienen que hacer el informe de gobierno o cuando hay diferentes obras a publicar; sin embargo, en sus ratos libres, principalmente en su receso: oyen música, leen el periódico, poniendo su atención en la nota roja o policiaca, platican, se comparten la comida, juegan *Scrabble* o juegan fútbol en la cancha, estos trabajadores también se han sabido adaptar a las circunstancias modernas.

Pasando al departamento de Encuadernación este también fue modernizado, pero fue un proceso que se dio gradualmente. En el año 2005 se introdujo la engrapadora y entre 2010 y 2016 una empastadora. Los cambios que se dieron en este departamento a partir de la introducción de esta tecnología también fueron significativos, puesto que, se ha ido sustituyendo el trabajo artesanal por lo digital.

Las actividades que realizan las trabajadoras y trabajadores de este departamento son: compaginar, engrapar, empastar, cortar y coser. Cada una de estas actividades se divide entre los integrantes del departamento, que son aproximadamente 12. Tanto hombres como mujeres se dividen las actividades de compaginado, engrapado, empastado y para el corte se encuentran los operadores de las guillotinas, quienes se dedican exclusivamente a cortar y a refinar el papel.

Bueno se dobla a mano, hay trabajos que se doblan a mano, hay trabajos que se compaginan⁹⁹, hay trabajos que se alzan, se revisa el papel antes de que lo doble, ahorita estoy doblando solapa¹⁰⁰

El proceso para producir un libro es el siguiente:

Para hacer un libro, primero lo imprimen, después se revisa el papel, después se pasa a la máquina, lo doblan, se revisan los pliegos para poner el alce¹⁰¹, se compagina y ya después lo pasan a la empastadora, se pasa a la empastadora y ya después si hay que doblar solapa, pues se dobla la solapa, ya sino, pues, lo refinan y ya lo mandan. Ese es el acabado que se le da el refine y ya después se manda a producto terminado¹⁰².

Si bien, el uso de maquinaria digital ha ido sustituyendo el trabajo artesanal, todavía se utilizan las viejas técnicas de costura a mano, el empastado a mano, el doblado a mano y el

⁹⁹ El compaginado es ordenar los pliegos de un libro en el debido orden numérico.

¹⁰⁰ Entrevista a trabajadora de Encuadernación realizada el día 3 de octubre de 2018.

¹⁰¹ Se refiere a la mesa que se utiliza para compaginar y doblar.

¹⁰² Entrevista a trabajadora de Encuadernación realizada el día 3 de octubre de 2018.

compaginado, principalmente para la Gaceta. Se puede decir que, lo manual convive con lo digital. Pero al igual que en Formación y en *Offset* el tiempo para realizar el tiraje de un libro ha disminuido por el uso de la empastadora, la cual, corta y pega a través del sistema *Hotmade*¹⁰³; la engrapadora se usa para unir la Gaceta y material delgado y; la dobladora se encarga de doblar los pliegos a una velocidad el doble o triple que el doblado por plegadera¹⁰⁴.

El uso de las máquinas no es exclusivo de un sexo, de hecho, hay trabajadoras capacitadas en el uso de la empastadora y lo mismo pasa en el caso de la engrapadora. La capacitación para el uso de estas máquinas recae en los trabajadores con mayor experiencia, quienes capacitan a los de nuevo ingreso. Dicho de otra manera, “en el trabajo artesanal tiene que haber un superior a la cabeza que establezca patrones y que dé formación. En el taller, las desigualdades de habilidad y experiencia se convierten en un asunto de relaciones personales” (Sennet, 2009: 73).

Esto en ocasiones trae tensiones entre los trabajadores y trabajadoras, puesto que, los más antiguos mencionan que, los nuevos no tienen tanta disposición a aprender el oficio; sin embargo, no es una característica general, como lo demuestra el caso de estas dos trabajadoras.

Pues a mí gracias a Dios como me gusta aprender no me ha costado, pero es un poco difícil porque te tiene que caer el forro en dónde va el lomo, la empastadora tiene unas medidas milimétricas y tiene que quedar bien exactas en las rayitas dónde cae el forro, porque si no queda chueco y ya no queda como debe de ir en el lomo, el nombre o así. Entonces debes de hacer las cosas bien, porque si queda chueco no te va caer bien el libro y vas a estar gastando forro y contenido¹⁰⁵.

Pues del diario voy aprendiendo, de hecho, sigo aprendiendo, por ejemplo, ahorita que la compañera está pegando las tapas a los libros, yo tengo que estar ahí para aprender¹⁰⁶.

El mal funcionamiento de las máquinas es un tema al que hicieron énfasis los trabajadores, comentaron que esto se debe a la falta de mantenimiento por parte de las administraciones de Javier Duarte y de Yunes Linares, que ellos mismos son los que le han tenido que dar un mantenimiento correctivo, pero el preventivo le corresponde al Estado y la administración no lo hizo.

¹⁰³ La empastadora usa el pegamento a grandes temperaturas para pegar los libros.

¹⁰⁴ La plegadera es un hueso de res endurecido al que se da forma elíptica, se parece a una navaja, pero no tiene filo se utiliza para doblar.

¹⁰⁵ Entrevista realizada a trabajadora del departamento de Encuadernación el día 8 de octubre de 2018.

¹⁰⁶ Entrevista realizada a trabajadora del departamento de Encuadernación el día 28 de septiembre de 2018.

En este departamento no hay un encargado, esto por los conflictos que hay entre algunos trabajadores y trabajadoras. Principalmente se debe a un problema intragénero. En otras palabras, existe un conflicto entre las personas del sexo femenino, esto derivado por el proceso de trabajo, y por la disputa del *habitus*.

En esta área las relaciones sociales y laborales son tensas por la misma situación de conflicto. Al igual que en *Offset* y en Formación ponen su música, lo que ayuda a mitigar la tensión en el ambiente; no obstante, hay una clara división grupal, puesto que, al momento de realizar la observación, se identificó al menos tres grupos: dos de mujeres con una líder y uno compuesto por los hombres, sin un aparente líder.

En su hora de descanso estos trabajadores realizan diferentes actividades, algunos platican, otros se van a la cafetería, otros a jugar futbol, otros comen en el departamento y alguno que otro se pone a fabricar navajas u otras herramientas para sus actividades laborales.



Ahora bien, el departamento de Prensas es uno de los departamentos que no sufrió ningún cambio por la modernización tecnológica de la Editora. Este departamento se encuentra ubicado en una esquina del departamento de Encuadernación y cuenta con 4 imprentas Chandler, una foliadora y cajas de composición de letras de molde o matrices; son 3 los trabajadores que laboran en este departamento, un encargado y dos operadores.

El trabajo en este departamento es puramente manual y mecánico, a la antigua usanza de la tipografía, porque se usan todavía las matrices, cajas y galeras. Las máquinas con las que cuenta este departamento datan del periodo de Antonio M. Quirasco, pero son de manufactura más antigua.

Imagen 13. Departamento de Prensas. Fotografía de trabajo de campo, 21 de septiembre de 2018.

No, aquí está maquinaria no, acá seguimos al ritmo de como siempre se trabajó la tipografía. Esto es tipografía, el que se modernizó más bien fue *offset*.

Esta es más moderna, esta maquinaria es más moderna es una Heidelberg de 1800. Cuando las mandaron, salieron desde 1850 a 1965 y ya era una máquina de aspas, automática que ya no se mete como en aquellas a lo manual.

Más o menos la patente de estas máquinas. Pues aquí ya deben de tener como unos 100 años

Ésta¹⁰⁷ está patentada en el 65. Se la compró reconstruida Hermida en el año de su sexenio que ha de ver sido como en el 2000, yo creo que le ha de ver tocado¹⁰⁸.

La actividad laboral de estos trabajadores es: foliar, suajar y troquelear documentos, por ejemplo, la papelería de las Notarías Públicas del estado de Veracruz y la Gaceta Oficial. La operación de las máquinas *Chandler* para foliar es un proceso repetitivo y totalmente manual a diferencia de la foliadora *Heilderberg* que es automática.

Una máquina de esas *Chandler*, con motor, aquí tiene su encendido, pasa corriente, viene en línea trifásica para que no se queme el motor, aquí ya está arrancando el motor y su correa, esta es su velocidad y ahí jala solita, ya tiene la velocidad puesta, se arranca, metes y sacas, metes y sacas. Ahí aguantan, todavía se trabajan, en esta acabamos de hacer 700,000 (setecientos mil) folios de notarios¹⁰⁹

Si bien, la carga de trabajo disminuyó al igual que en otros departamentos, en ocasiones la carga laboral para estos trabajadores es alta, sobre todo cuando se hace la papelería para los notarios. La producción de folios es la siguiente:

En esta te foleas que te gusta 500 en 25 minutos y en aquella te foleas 1000 en 7 minutos, 10 minutos en aquellas, aquellas no más las agarramos lo que es para notarios, ya estas las agarramos para todo, para troquelear, aquellas las agarramos para los notarios, porque piden lo que es un millón, un millón de folios. Entonces en aquella se folea mucho más rápido, al día te estás foleando como entre 15 a 20,000 folios diarios¹¹⁰.

En sus ratos libres o que no tienen actividades estos trabajadores calientan el agua para su café en una pequeña parrilla eléctrica, para después prepararlo en una prensa francesa, mientras toman su café se ponen a platicar sobre diversos temas, como política, sindicalismo, de su vida cotidiana, de los sucesos de otros departamentos de la Editora; y como en *Offset* y en Formación también utilizan el albur como diversión y forma de comunicarse. Además,

¹⁰⁷ Refiriéndose a la máquina foliadora *Heilderberg*.

¹⁰⁸ Entrevista realizada al encargado del departamento de Prensas el día 28 de septiembre de 2018

¹⁰⁹ *Ibid.*

¹¹⁰ Entrevista realizada a trabajador del departamento de Prensas el día 1 de octubre de 2018.

trabajadores de otros departamentos, principalmente de *Offset* y Hemeroteca se unen a esta convivencia, la cual, es amena y aparentemente sin conflictos.

Producto terminado nace con la modernización de la Editora, siendo en el periodo de Fidel Herrera que se abre. Si bien, se llama Producto terminado, es más bien un departamento de control de calidad, donde se checa que el tiraje de las obras no tenga errores en su contenido o en su acabado.

Este departamento cuenta con una encargada y dos trabajadores, sus actividades, como se mencionó son revisar el producto terminado, pero también de retractilar¹¹¹ los libros para mandarlos a las ferias de libros de la ciudad de Xalapa o de la Ciudad de México y organizar los tirajes de las obras en estantes como en una biblioteca. Para esto cuentan con un área bastante extensa que se encuentra en el edificio donde esta Encuadernación, de hecho, es en este departamento hay una entrada a



Imagen 14. Departamento de Producto terminado. Fotografía de trabajo de campo, 27 de septiembre de 2018.

Encuadernación. Cabe señalar que, en la entrada principal de este departamento se encuentra a un costado la imagen de la Virgen de Guadalupe, imagen que los trabajadores antiguos trajeron de las antiguas instalaciones de Clavijero.

Nosotros revisamos todo, como, pues, ya es la calidad, nosotros revisamos todo para que el trabajo se entregue, si es bueno, si es malo y si es malo no lo podemos pasar, ósea todo debe de ir bien, perfectamente para que el trabajo se pueda entregar.

Revisamos que no vayan, por ejemplo, que no vayan de cabeza, que no vayan mal compaginados, que no vayan manchados, rotos, este hemos detectado algún error de dedo.

Nosotros nos encargamos de bajar todos esos libros, retractilarlos en aquella máquina, ponerles el plastiquito encima y meterlos a una caja. Empaquetarlos todos en su caja y llenar todas, todas las cajas que ellos necesitan Ahora sí cómo hacerles su pedido que ellos nos hacen¹¹².

¹¹¹ Envolverlos en plástico

¹¹² Entrevista a la encargada de Producto terminado el día 27 de septiembre de 2018

En este departamento el trabajo es manual, se checan los libros uno por uno y hoja por hoja, por tanto, es un trabajo repetitivo, que requiere agudeza visual y habilidad con las manos para poder checar el tiraje de una obra en poco tiempo, porque si hay más de una obra que revisar se les puede juntar el trabajo.

Ahora bien, la única innovación tecnológica que ha tenido este departamento es una retractiladora y la computadora para realizar el inventario de las obras almacenadas en él. Tanto la retractiladora y la computadora fueron adquiridas en el periodo de la licenciada Elvira Valentina, siendo los únicos aparatos digitales existentes en este espacio.

Por ser un área con pocos trabajadores, la convivencia es relajada y sin conflictos. Al igual que en otras áreas, en este departamento los trabajadores ponen música, se ponen a platicar y a la hora de receso se van a observar el fútbol o comen ahí mismo.

3.6.2 El proceso de trabajo en el área administrativa

Esta área está compuesta por los departamentos de Gaceta Oficial, Hemeroteca, Enlace Informático, Pre-prensas y Edición. Estos departamentos se encuentran en la primera y en la segunda planta del edificio administrativo. Algunos de ellos están ubicados en cubículos estrechos, donde solo caben 3 trabajadores.

El área administrativa, al igual que la de producción también fue modernizada a partir del 2001 y se ha estado modernizando desde ese año con regularidad, sobre todo en cuestión



Imagen 15. Departamento de corrección de Pre-prensas. Archivo personal del señor Ismael Valencia Toral.

del equipo de cómputo. El cambio es evidente, las antiguas máquinas de escribir y las computadoras perforadoras fueron sustituidas por la nueva tecnología digital.

Con la introducción de las computadoras los trabajadores y trabajadoras tuvieron que adaptarse a esta tecnología. Por tanto, algunos trabajadores decidieron capacitarse en el manejo de las computadoras, tomando cursos intensivos en escuelas privadas de computación,

que en los 90 y 2000 estaban en auge en Xalapa. Esta modernización dio la oportunidad a que los trabajadores del área de talleres o incluso de intendencia pudieran acceder a un puesto administrativo, claro siempre y cuando se capacitarán en computación.

Con la modernización administrativa y tecnológica el área administrativa paso a una nueva era, donde las computadoras, impresoras, copiadoras, escáneres y software especializado son las herramientas de trabajo predominantes, por tanto, cambiaron los tiempos y movimientos de esta área. Lo que conllevó a una reestructuración de algunos de sus departamentos.

Es así que se empezará por el departamento de Gaceta Oficial, el cual, se compone por la Dirección, la Hemeroteca, Formación y Captura y Corrección. Ahora bien, los departamentos que aquí interesan son: Formación y Captura de Gaceta Oficial y Corrección, puesto que, son los departamentos donde se hace la Gaceta Oficial del estado de Veracruz.

La modernización administrativa y tecnológica de la Editora de Gobierno en el periodo de Miguel Alemán, conllevó a que el departamento de Linotipos desapareciera, dándole pasó al departamento de Captura y Formación de Gaceta Oficial. Los trabajadores de Linotipos tuvieron que adaptarse a esta situación.

Los linotipistas tuvieron que aprender a manejar otro tipo de maquinaria para imprimir los pliegos ya de manera automática o ya con máquinas de electricidad, distintas a lo que era el Linotipo. Entonces fueron reubicados; había 4 linotipos, había 4 linotipistas que formaban la Gaceta en paridad con el formador de Gaceta que era lo que le llamaban cajista.

Entonces los linotipos se quitan y ahí se empezaron a capacitar. Los que le llamaba la atención para aprender las nuevas máquinas, empezaron a tener capacitación para esas nuevas. Se empezó a perder esa costumbre.

Para muchos era la novedad, porque querían aprender, otros un poco reacios, pero pues le entraron, fueron aceptando ese cambio¹¹³.

Es en entre los 90 y los 2000 que el proceso de trabajo en relación con la captura de la Gaceta cambio.

Cuando entran las primeras computadoras esa fue la idea de que la formación de la Gaceta se hiciera por computadora. Es decir, pantalla, por medio de un programa armar la Gaceta, tener ya el formato en pantalla de lo que era propiamente la Gaceta para que sobre ese machote¹¹⁴ iban formando la Gaceta, por medio de los programas que se manejaban ahí, era algo rústico, la

¹¹³ Entrevista realizada a ex trabajador de Gaceta Oficial el día 30 de octubre.

¹¹⁴ Borrador de un texto

computación apenas empezaba. Las personas que empezaron a utilizar esas primeras computadoras son las que habían estado incluso en las máquinas que les llamaban perforadoras¹¹⁵ (*Ibíd.*).

Esta modernización tecnológica digital, “con la computadora fue introducida una nueva división del trabajo y se precipitó grandemente la destrucción del oficio” (Braverman, 1974: 378). Algunos de los trabajadores mostraron resistencia a este cambio, puesto que, su *habitus* estaba construido en torno a un oficio. Por ende, la era de la computación trajo una nueva división del trabajo y sus consecuencias aún son visibles.

Hoy en día la computadora sustituyó a los linotipos y a las primeras computadoras IBM, por tanto, el tiempo del proceso para formar una Gaceta disminuyó drásticamente, porque se acortaron las fases en su realización. De igual forma, su producción no pasa por muchas manos, lo que antes requería 15 o más personas, hoy ese trabajo lo pueden hacer 5 personas¹¹⁶.

Durante mi estadía como trabajador adscrito al departamento de Formación y captura, se me capacitó para transcribir y formar la Gaceta. Las actividades no han cambiado desde que dejé el departamento de Formación y captura. Este departamento está compuesto por 5 personas entre hombres y mujeres, sus actividades son monótonas e incluso estresantes, porque tiene que estar sentados casi todo el turno laboral para formar el órgano oficial del Estado.

El proceso de formación de la Gaceta es: 1) transcribir en la computadora los edictos, avisos notariales, decretos y leyes; 2) después de la transcripción se utiliza el programa *Pagemaker*, donde se insertan los edictos, se le da formato al documento, es decir, se ponen las líneas y las cabezas; 3) se imprime el machote y se pasa a corrección las veces que sea necesario; 4) una vez que el archivo ya no tiene errores se pasa al departamento de Enlace

¹¹⁵ El proceso por el cual se formaba la Gaceta era primero escribir los edictos, avisos notariales, anuncios, decretos, leyes en las computadoras perforadoras IBM que sacaban una tira de papel perforada, la cual, se introducía a una computadora central que interpretada cada perforación y la convertía en caracteres e imprimía en una hoja de papel para posteriormente pasarla a linotipos para que se transcribiera la hoja y el Linotipo formaba las matrices para que los cajistas formaran la Gaceta y se imprimiera en las *Nebiolo*. Durante este proceso las correctoras checaban los documentos formados e impresos varias veces hasta que el producto no tuviera ningún error.

¹¹⁶ Durante mi estancia en ese departamento el trabajador que me capacitó era el encargado llevar a cabo todo el proceso de producción de la Gaceta Oficial Extraordinaria. Él se encargaba desde transcribir el contenido, insertarlo, darle formato, hacer las correcciones marcadas por las correctoras, imprimir el documento en una copiadora, engrapar y foliar la publicación, este proceso le llevaba unas 3 o 4 horas.

Informático, donde el ingeniero se encarga del proceso de filmación en la CTP y; 5) se imprime en *Offset* y se pasa el archivo digital a la página oficial de internet de la Editora de Gobierno¹¹⁷.

Durante el proceso, el departamento de corrección tiene un papel importante, porque es donde se revisa que el documento no tenga errores de formato, de redacción y ortográficos. Este departamento está compuesto por 5 mujeres, las cuales se turnan para corregir y leer.

Este departamento prácticamente no sufrió cambios con la modernización administrativa y tecnológica. El trabajo de correctora de estilo es un oficio que se aprende al ingresar a este departamento. Las trabajadoras más antiguas son las encargadas de capacitar a las más nuevas, estas trabajadoras tienen un nivel académico entre el grado medio superior y superior al igual que los capturistas de la Gaceta.

En el oficio de capturista-formador y de corrector, la destreza mental y agudeza visual juegan un papel importante, porque deben de revisar hasta el más mínimo detalle. Es por esta razón, que la mayoría de estos trabajadores y trabajadoras sufren de un desgaste visual progresivo, pero también un desgaste físico e incluso mental por el estrés, lo que aumenta las posibilidades a que los trabajadores sean propensos a enfermedades psicopatológicas, esto se expondrá a profundidad en el apartado de las enfermedades producidas por el proceso de trabajo.

Las actividades recreativas de estos trabajadores en sus tiempos libres, son: oír música en sus audífonos, jugar en sus celulares o en sus computadoras, platicar dentro de sus cubículos, desayunar; en el caso de las mujeres maquillarse, pasar a visitar al vecino de forma rápida y a la hora del receso ir a la cafetería a comer. Estos trabajadores son más vigilados, porque están a la vista de los mandos medios y de los jefes de área. Incluso la máquina que surte el agua para beber y el baño están a corta distancia, para que los trabajadores no se tarden demasiado en ir a ellos.

¹¹⁷ A pesar de que la tecnología acortó el proceso de producción de la Gaceta Oficial. La captura de los documentos aún es relativamente tardada. En alguna ocasión propuse un método para agilizar el proceso; sin embargo, los trabajadores del departamento mostraron resistencia y prácticamente me dijeron que ya había un método y que no hacía falta cambiarlo. El método que propuse fue escanear los edictos y avisos notariales para convertirlos a través de *Optical Character Recognition* (OCR) y crear archivos PDF para poder copiar el texto, pasarlo a *Word* y después darle formato al texto. El proceso es relativamente fácil y se ahorra tiempo.

La Hemeroteca pertenece a la Gaceta Oficial, está compuesto por 3 trabajadores y sus funciones son: atender a los usuarios que quieren publicar algún documento en la Gaceta Oficial; de almacenar los ejemplares de la publicación; ordenarlos por número y año en los estantes; de llevar un inventario de los ejemplares; de repartirla y; de mantener en buenas condiciones el acervo de la Gaceta.

Aquí nos encargamos de recibir la Gaceta, de repartirla a la persona que se las lleva, qué es para las dependencias, que es para el congreso, nos encargamos de todo eso, de hacer búsqueda, hay gente que habla para pedir alguna información y nosotros nos encargamos de buscarla en computadora para darles la respuesta. Se hacen certificaciones y realmente es lo que más se maneja aquí, nosotros nos encargamos realmente del resguardo de toda la Gaceta que ya se queda en la Editora¹¹⁸.

El espacio de la Hemeroteca es un lugar cerrado, con luz tenue y climatizado para que se conserven en buen estado los ejemplares de la Gaceta; sin embargo, este espacio ha sido afectado por la falta de mantenimiento a la dependencia, puesto que en alguna ocasión el clima dejó de funcionar correctamente y goteaba, lo que pudo haber ocasionado que algunos ejemplares se dañarán.

Las actividades de este departamento, en cierta manera, se parecen a las del Archivo General del Estado o a la de cualquier hemeroteca pública. Este departamento fue creado en 1991 por órdenes del ex director José Luis Salas Torres. Esta tarea recayó en una trabajadora que hoy en día se desempeña en el módulo de Gaceta Oficial en la Plaza Morelos¹¹⁹.

Por las actividades de los trabajadores de este departamento, están propensos a sufrir enfermedades respiratorias, esto porque el material resguardado en este espacio genera moho y polvo y en muchas ocasiones carecen de equipo esencial para el cuidado del archivo histórico como guantes y cubre bocas, incluso pueden originarse enfermedades de la piel, como sarna o dermatitis, porque a veces hay ratones en este espacio.

Bueno también como es un espacio encerrado y bueno hay papel y luego en el papel se hace moho y todo eso, polvo¹²⁰.

Por lo que se refiere a las actividades en el receso, los trabajadores de este departamento van a jugar futbol, van a la cafetería a comer y se ponen a platicar entre ellos. Cabe añadir que este departamento es un punto de reunión para algunos trabajadores de

¹¹⁸ Entrevista realizada a trabajador de Hemeroteca el día 27 de septiembre de 2018.

¹¹⁹ Entrevista realizada a trabajadora del Módulo de Gaceta Oficial el día 8 de octubre de 2018.

¹²⁰ Entrevista realizada a trabajador de Hemeroteca el día 27 de septiembre de 2018.

Prensas, de Encuadernación y de intendencia, puesto que en sus ratos libres van a platicar con el encargado y los demás trabajadores, en ocasiones toman café o compran refresco y lo comparten entre ellos. En este departamento el conflicto no es visible, puesto que son pocos sus integrantes.

Otro de los departamentos que surge con la modernización administrativa y tecnológica es Enlace Informático. Está conformado por un ingeniero y un técnico especializado en sistemas computacionales. Este es uno de los departamentos con menor número de empleados, igual que Hemeroteca, Producto terminado y la bodega.

Las actividades de los trabajadores de este departamento son: darle mantenimiento al sistema computacional, a la red que conecta a todo el sistema informático y a la red inalámbrica; también tienen la función de realizar el proceso de filmación de la Gaceta en la CTP y; de subir el archivo digital de la Gaceta Oficial a la página de la institución en internet.

Mira aquí me tocan dos partes, me toca parte de la maquila y me toca la parte digital. Si empezamos por la parte de la maquila, así como Enlace me asignaron también la parte de la filmación de los documentos en el área de CTP que está en la parte de allá atrás. Si hablamos específicamente de la Gaceta es: una vez que se tiene el archivo ya terminado me pasan el *dummy* de la Gaceta y el archivo. Ese archivo ya está en la máquina de allá atrás, donde yo lo proceso. Reviso que venga con las características técnicas necesarias, que venga en cien por ciento, que tenga la medida adecuada, detalles de ese tipo. Entonces el proceso lo hago en negativo, lo revelo y de ahí lo paso al departamento de Formación para que ellos le pongan pinzas, lo pasen a placa y después al área de *Offset* para imprimir.

Y la otra parte que es la parte digital, una vez que ya tienen el archivo listo en PDF, yo tengo la administración de un sistema que se llama SIGA y una consulta histórica. Los dos están montados en la página de la Editora de Gobierno y esas son las herramientas para difundir la Gaceta Oficial al público en general¹²¹.

Debido a lo antes mencionado, los trabajadores de este departamento tienen una alta movilidad, es decir, se mueven de un área a otra y de un departamento a otro, según sus actividades. Por ejemplo, cuando alguna computadora empieza a fallar, deben dirigirse al departamento, donde esté la máquina averiada y desconectarla para llevársela a su taller, el cual, está al lado de la hemeroteca, ahí les dan el mantenimiento. Si alguna máquina presenta un fallo ligero el mantenimiento lo hacen *in situ*. Por tanto, el encargado como el técnico rara vez se encuentran en su lugar, esto debido a sus actividades.

¹²¹ Entrevista realizada al encargado de Enlace Informático el día 11 de octubre de 2018

Ellos al igual que los trabajadores de otras áreas asisten a la cafetería a comer y a observar el futbol, en ocasiones también lo juegan, pero por sus responsabilidades sólo lo hacen cuando hay torneos en la dependencia.

Respecto a las enfermedades, los trabajadores de este departamento se encuentran propensos a enfermedades producidas por el estrés, sobre todo cuando hay temporadas altas de trabajo en la dependencia. En el caso del encargado este en ocasiones tiene que quedarse por días en la dependencia, lo que genera un desgaste físico y mental continuo.

El departamento de Pre-prensas, se encuentra ubicado en la segunda planta del edificio administrativo; el espacio que ocupa es amplio lo de tres cubículos pequeños del área administrativa, lo componen de tres a cuatro trabajadores, los cuales están especializados en diseño gráfico. Por tanto, tienen un nivel académico de educación superior técnica.

La tecnología digital en este departamento juega un papel importante, puesto que las herramientas que ellos usan son equipo computacional de punta. Tienen computadoras *Apple*, escáneres de alta definición e impresoras de alta velocidad y el software que utilizan es el más moderno en diseño gráfico.

Sus actividades son diseñar las portadas de los libros, darles el formato, revisar la selección de color de la portada y de las imágenes o fotos que se insertarán en los libros. Al igual que en otros departamentos del área administrativa, sus actividades se basan en el trabajo mental y en la agudeza visual, pero a diferencia de los departamentos de Gaceta, los trabajadores de este departamento tienen que hacer uso al cien por ciento de la creatividad, puesto que tienen que diseñar las portadas e imágenes que tendrán los libros.

Los trabajadores de este departamento por lo regular tienen un turno de 9 am a 6 de la tarde, pero si la carga laboral es demasiada se pueden quedar horas extra, lo que significa un agotamiento físico, mental y visual por estar sentados y por el manejo de las computadoras.

Su hora de descanso es a las 3 de la tarde, a esa hora se dirigen a la cafetería para comer. Cuando son los torneos el único hombre del departamento, quien es el encargado participa en ellos. Estos trabajadores en sus ratos libres platican, oyen música y en el caso de las mujeres se dan un retoque de maquillaje, al igual que lo que pasa en otros departamentos del área administrativa y de producción.

Acerca de Edición, este se encuentra en la planta baja del edificio administrativo. Al momento de realizar el trabajo de campo, este departamento estaba compuesto por 6 mujeres, la mayoría de ellas con un nivel académico de educación superior, siendo licenciadas en Letras Españolas. El departamento es amplio y se encuentra junto a los talleres de *Offset* enfrente de la Enfermería y de la oficina del jefe de Producción.

Antes de que me adscribieran al departamento de Gaceta Oficial como capturista, estuve adscrito al departamento de Edición, las actividades desde el momento en que yo estuve ahí hasta que fui reubicado y a mi regreso para hacer el trabajo de campo no han cambiado en mucho. Por tanto, las funciones de estas trabajadoras son: recibir el manuscrito a publicar, transcribirlo a *dummy*, darle formato, corregir el estilo y corregir la ortografía.

Al igual que, las actividades del departamento de Gaceta Oficial, las de Edición son muy parecidas; excepto que las trabajadoras del departamento de Edición se encargan de transcribir, darle formato y corregir el texto; en Gaceta Oficial, como se explicó estas actividades se dividen entre capturistas-formadores y correctoras.

La mayoría de estas trabajadoras son de contrato, por esta razón su horario es de 9 am a 5 pm y si la carga laboral es mucha, ellas tienen que quedarse hasta que el jefe de área o el director lo decidan, en cierta manera, son regidas por el dicho “tienes hora de entrada, pero no de salida”; sin embargo, es rara la vez que este tipo de situaciones pasen.

Ahora bien, en esta área la carga laboral varía, en ocasiones es mucha y en ocasiones es baja. Esta fluctuación responde a lo que ya se ha mencionado que, es con Miguel Alemán que las publicaciones que se realizaban en la Editora, se empezaron a realizar en editoriales privadas. Con esto la producción de libros bajó abruptamente, hasta el punto de que no hubiese trabajo para los departamentos involucrados en el proceso de producción.

Las trabajadoras de Edición al igual que las y los de Gaceta Oficial y Pre-prensas están propensas a las mismas enfermedades, puesto que también su trabajo consiste en el uso de la computadora y de estar sentadas casi todo el día.

En cuanto a sus actividades en el receso ellas comen en la cafetería a las 3 de la tarde, en sus ratos libres platican, escuchan música por medio audífonos y en ocasiones alguna que otra trabajadora juega fútbol durante los torneos. En realidad, las costumbres que ellas tienen son parecidas a las de los demás trabajadores administrativos de la Editora de Gobierno.

Ahora bien, en los diferentes departamentos mencionados hay personal que tiene familiares trabajando junto a ellos o en otras áreas. De cierta manera, la familia se reproduce en este espacio laboral y esta situación juega un papel importante en el proceso productivo de la dependencia como se verá a continuación.

3.6.3 El papel de la familia en la producción

El siguiente punto a tratar es el papel de la familia en el proceso productivo en la Editora de Gobierno. El tema de la familia es significativo, puesto que gran parte de los trabajadores tienen familiares trabajando en los diferentes departamentos de la dependencia. Algunos de ellos son hermanos, tíos, sobrinos, madre, padre, esposo, esposa y compadres. A raíz de esta situación se ha formado una extensa red familiar.

Si te das cuenta todos de alguna forma están emparentados, todos son familiares en tercer grado, todos son familiares. Por lo mismo, es gente que sus antepasados se conocieron aquí y por la convivencia surgen ciertos roces y pues se casaron entre ellos, así sucesivamente.

Tenemos esposos, ex esposos amantes, todos trabajando en la misma área. Entonces a veces sí se pone un poco complicado el asunto¹²².

En el tiempo que estuvo de director el doctor Félix Báez Jorge, las familias todavía se diferenciaban, es decir, no estaban tan entrelazadas. Esto cambió con el tiempo, los miembros de las diferentes familias en la Editora empezaron a formar vínculos. Actualmente estas familias están vinculadas y forman una red extensa y compleja. El objetivo de este apartado no es visualizar y analizar esta red tan compleja, sino mostrar cómo la red familiar puede influir en el proceso productivo.

Hasta 8 familiares hemos encontrado de una misma línea. De parte de esos 8 familiares ya se relacionaron con otra familia dentro de aquí de la dependencia. Entonces la red se hace mucho más grande. Por ahí precisamente con el doctor Báez, teníamos un sociograma¹²³ de cómo estaba toda la red.

Juan Carlos: ¿Hicieron estudios de red aquí?

Si y era muy complicado, no se entendía de repente, porque había tantos conflictos entre los compañeros y en qué momento. [...] Incluso la estructura de los talleres cambió bastante, se trató de separar algunos familiares de las áreas¹²⁴.

El conflicto cobra un papel de importancia en las relaciones sociales entre los integrantes de las familias de la Editora. Incluso llegando a afectar el proceso productivo. Estos

¹²² Entrevista realizada a jefe de la Editora de Gobierno el 10 de octubre de 2018

¹²³ Respecto al sociograma que realizó la administración de Félix Baéz, me fue imposible obtenerlo.

¹²⁴ Entrevista realizada a jefe de la Editora de Gobierno el 10 de octubre de 2018

conflictos pueden ser triviales o en algunas ocasiones graves, llegando a la confrontación verbal y a la ruptura entre familiares.

Los más fuertes en aquel entonces, los conflictos amorosos; estaba la esposa, la ex esposa y la amante en la misma área y todas estaban conscientes del rol que fungían en la vida del señor y aparte, pues, bueno los que apoyan cierta persona, se da un conflicto entre los grupos que se originó.

A mí ya no me tocó, pero por ahí me cuentan que había ocasiones que, si había conflictos entre ellos; entre algunos compañeros y echaron a perder la máquina donde estaban trabajando. No por afectar a la Editora sino por molestar a quién tenía el trabajo ahí. Y también atora toda la producción¹²⁵.

Otro jefe del área administrativa también hizo énfasis a la familia y cómo influye en el proceso productivo de la Editora de Gobierno.

Si es un factor definitivo porque podemos hablar que hay 4 familias, 5 no. Entonces, incluso hermanos o incluso compañeros que se han relacionado con otra familia o han acabado juntos o compañeros que no son de ninguna familia y se han relacionado con la familia equis y que acaban mal o que tienen problemas y que al rato no se pueden hablar o se pelean o son parte del mismo departamento o no es lo mismo que tu hermano sea tu jefe o no es lo mismo que tu tío sea tu subalterno, no es lo mismo llegar y decirle a alguien que no conoces, que no es de tu familia un regaño y llegar y regañar a tu familiar. hay algo que hay que separar y siento que en muchos casos no lo han separado.

Yo he visto muchos tratos de favoritismo al familiar y al tío a diferencia de otros y han marginado a otros, siendo que a lo mejor pueden ser más capaces que el familiar, pero si es un factor determinante, es un factor determinante, porque no solamente es el trabajo, ahora también es la relación familiar, las dos en la misma área y pues, si te peleas en el trabajo, te vas a pelear también con la familia. Luego el tío dice que uno dijo esto y la hermana dijo que el otro no¹²⁶.

En palabras de un trabajador del área de producción, las familias han obtenido un poder comparable con el de un cacicazgo. Esta situación da como pie a tensiones entre los trabajadores y los miembros de las diferentes familias que están presentes en la Editora. Especialmente por el favoritismo que se pudiese dar entre familiares, esta situación es también un factor para la tensión en la dependencia.

Mira aquí podríamos decir que ya se hizo un caciquismo. Yo siempre he dicho, el que tiene algún problema con un familiar, ya no lo tienes directamente con uno, sino ya con los demás. Igual los directivos cuando llaman la atención y el otro no queda conforme, no queda conforme con uno, queda conforme con toda la familia [...]

¹²⁵ *Ibid.*

¹²⁶ Entrevista realizada el día 11 de octubre.

Juan Carlos: ¿Oye y esta situación influye en el proceso de trabajo?

A veces sí, a veces sí, porque luego se vienen los conatos de bronca, porque dicen: a mí me estas sobrecargando de trabajo y a tu pariente no. Entonces ni modo que vas a estar contento [...] y entonces como que ya no es lo mismo¹²⁷

Los grupos familiares actualmente siguen en la Editora, pero con los cambios implementados por la dirección de Félix Báez Jorge disminuyeron los conflictos entre los grupos y de cierta forma se les resto poder.

Todavía se sigue manteniendo en menor grado, se trata de mantener a raya. Incluso se les da el trabajo conforme a como están ellos organizados en sus grupos y ha funcionado, no¹²⁸.

La conformación de grupos familiares no es exclusiva de la Editora, se da en todas las dependencias del estado de Veracruz. En esta situación los sindicatos cumplen un papel central, porque son ellos quienes reciben la solicitud de los trabajadores para que uno de sus familiares ingrese a laborar a las dependencias. Por tanto, el sindicato hace los trámites respectivos para que el familiar del trabajador sea acomodado en una dependencia, tal como lo comentó uno de los jefes de área.

Es una situación que se da a través del sindicato y este por la experiencia que tienen las personas, por los conocimientos que tienen, meten una solicitud y no tiene nada de extraordinario.¹²⁹

Actualmente no hay una regla que prohíba la formación de lazos personales o que los trabajadores laboren junto a familiares, esto fue comentado por los jefes entrevistados y por algunos trabajadores. Pero en el manual de la ética del servidor público, si aparece un apartado que hace alusión al respeto entre compañeros; sin embargo, la realidad es otra, en ocasiones el conflicto es inevitable porque los sistemas de creencias se van modificando o desaparecen.

3.6.4 *Habitus* en disputa

A lo largo de este trabajo se ha mencionado que, hay un cambio en el *habitus* de los trabajadores de la Editora de Gobierno; pero es necesario profundizar en otro tema central que es el *habitus* en disputa, es decir, las relaciones sociales de lucha entre los actores por tener el poder de un campo específico.

Actualmente en la Editora de Gobierno, se identifica una disputa por el *habitus* y un cambio en él y se refleja en la tensión de las relaciones sociales entre los trabajadores antiguos y

¹²⁷ Entrevista realizada el día 25 de octubre de 2018.

¹²⁸ Entrevista realizada el día 10 de octubre de 2018

¹²⁹ Entrevista realizada el día 30 de octubre de 2018.

nuevos. Dentro de esta disputa tienen gran relevancia los capitales, como: el simbólico, el cultural, el económico y el de fuerza de trabajo. El primero se refiere a la edad y al estatus de los actores sociales; en el segundo al nivel educativo, a los conocimientos y a la experiencia; el tercero se refiere a los bienes en disputa como la base y las prestaciones económico sociales y; el último, se refiere al trabajo, a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores, entre otros, pero los que aquí interesan son los que se mencionaron.

Cabe señalar, que cada trabajador ostenta diferentes capitales en el campo, como el simbólico, el cultural, el económico e incluso político; es decir, dependiendo el capital o los capitales que tengan, será su posición dentro del campo. En otras palabras, los capitales:

Se distribuye(n) de forma desigual y no se adquiere instantáneamente, lo que hace difícil su adquisición y coloca a sus poseedores en una posición ventajosa respecto a aquéllos que carecen de él y no pueden obtenerlo de forma inmediata (Sánchez, 2007: 7).

Dicho lo anterior, es preciso señalar como se está dando el *habitus* en disputa en la Editora de Gobierno. Un claro ejemplo, es respecto a los rituales, en el caso del gremio de los tipógrafos la Editora existió el “bautizo”, que era el rito para aceptar a los nuevos trabajadores en el grupo, esta práctica era violenta y atentaba contra la integridad física de los trabajadores nuevos, como se explicará más adelante. Ahora bien, algunos trabajadores nuevos se opusieron a esta práctica y a las reglas del grupo dominante, que era el de los trabajadores antiguos, esta disputa trascendió hasta que la administración pública la prohibió.

Otro ejemplo, es el caso de la elaboración de caldos en el departamento de *Offset*; esta costumbre era una de los elementos culturales del gremio de los tipógrafos de la Editora, ésta poco a poco se fue perdiendo, porque los trabajadores que realizaban este ritual se fueron jubilando y al ingresar los trabajadores nuevos no se interesaron en formar parte de este ritual, que de una u otra forma creaba sentido de pertenencia y unidad. Hoy en día este ritual sólo lo realizan en el departamento de Prensas, donde sólo participan 4 o 5 trabajadores.

En cuanto al trabajo pasa lo mismo que con los rituales mencionados; existe una disputa por las técnicas, prácticas y aprendizaje de los oficios presentes en la Editora. Los trabajadores que cuentan con un capital simbólico, cultural y de fuerza de trabajo, pasan sus conocimientos a los nuevos; sin embargo, existe cierta resistencia por parte de algunos trabajadores a aprender y aprehender las técnicas y prácticas de trabajo que trabajadores antiguos pretenden enseñarles.

En más de una ocasión los trabajadores con más antigüedad, me comentaron en pláticas informales, que los trabajadores nuevos “hacen las cosas como ellos quieren”, sin prestarle atención a los pasos que se les han enseñado y que esto afecta la producción porque el producto terminado sale con fallas y no tiene la calidad que debería tener. Entonces, se puede decir que, hay un *habitus* en disputa entre el maestro artesano y algunos aprendices, puesto que el maestro enseña las antiguas técnicas de trabajo y el nuevo quiere innovarlas, lo que resulta en un choque generacional entre ambos tipos de trabajadores. En otras palabras, hay una disputa entre formas ancestrales y los nuevos modelos de producción (Sandoval, 2012).

Incluso hay una disputa que tiene que ver con la carga de trabajo; los trabajadores que entraron a laborar entre las décadas de los 70 a los 90, mencionaron que, en esos tiempos la carga de trabajo era extenuante, a comparación de la actualidad y que eso les permitió “fogearse” y que algunos trabajadores nuevos se quejan de la actual carga de trabajo y que no debería ser así porque a comparación de esos años, hoy en día es mínima; de esta situación surge el sentido que le dan los trabajadores antiguos a los nuevos, quienes los catalogan como flojos e ineficientes, claro, esto no es máxima en los trabajadores antiguos, porque hay algunos de ellos que, mencionaron que algunos trabajadores nuevos son dedicados y eficaces.

Los casos antes mencionados reflejan cómo se está dando el *habitus* en disputa y cabe recalcar que, en esta disputa los capitales tienen un papel importante, porque los trabajadores tienen diferentes capitales, por ejemplo: los trabajadores antiguos tienen un capital simbólico por su antigüedad y edad; un capital cultural diferente al de los trabajadores más nuevos, es decir, el nivel educativo, de conocimientos y de experiencia varia, la mayoría de los trabajadores antiguos tiene un nivel educativo de educación básica (primaria y secundaria) y alguno que otro de educación media superior (bachillerato), mientras que los más nuevos tienen un mayor nivel educativo, pero los trabajadores antiguos tienen un mayor grado de cualificación que sólo se logra con los años de trabajo en su oficio; en el capital económico, la mayoría de los trabajadores tienen una plaza, prestaciones sociales y un sueldo superior al de los más nuevos y; en el de la fuerza de trabajo, los trabajadores antiguos tienen otro sentido respecto a su trabajo, donde el esfuerzo, sacrificio y dedicación son los valores que rigen ese sentido, en cambio los más nuevos tienen otro sentido del trabajo.

En la disputa que existe se están dando relaciones sociales tensas entre los trabajadores viejos y nuevos; se puede decir que, dentro de esta disputa hay un choque generacional, puesto

que, los trabajadores antiguos tienen un *habitus* diferente al de los nuevos. Además, el campo se transformó, no es lo mismo el campo de hace 20 o 30 años al de la actualidad. Si bien, el choque generacional es un elemento que permea en los conflictos y en el *habitus* en disputa no es un determinante, existen otros factores como el de los capitales de los trabajadores.

Lo cierto es que la disputa que se está dando a ocasionado conflictos de proporciones fuertes, llegando al punto de confrontaciones verbales e incluso físicas, como se verá más adelante. Entonces, se puede decir que el *habitus* y el campo se siguen transformando al son de los cambios productivos y generacionales.

3.7 Espacios de integración: la cafetería y la cancha

En la Editora de Gobierno de Miradores hay varios espacios donde los trabajadores y trabajadoras conviven, ya se ha mencionado que la hemeroteca es uno de estos espacios de integración y de convivencia; sin embargo, los espacios principales, donde se distingue claramente la convivencia entre los trabajadores de diferentes departamentos son: la cafetería y la cancha de fútbol.

La cafetería es un punto de encuentro a la hora de los descansos que son: de 11:30 a 12, de 1 a 2 y de 3 a 4 pm. Los que principalmente asisten a este lugar a comer son los trabajadores y trabajadoras del área administrativa, en su mayoría mujeres. Por lo regular, se forman de tres a cuatro grupos de trabajadoras: uno de correctoras, uno de capturistas-formadoras y en ocasiones uno de trabajadoras de Encuadernación; los trabajadores regularmente comen en la barra frente a la ventana que da a la cancha para ver los partidos de fútbol, rara vez se forma un grupo de hombres.



Imagen 16. Cafetería de la Editora de Gobierno. Fotografía de trabajo de campo, 30 de octubre de 2018.

La convivencia se da principalmente entre miembros de un grupo, pero en ocasiones conviven entre grupos, platican en doble sentido, en ocasiones a la señora que vende la comida, quien es también trabajadora de la dependencia, le hacen bromas por la relación que mantiene con otro trabajador. Se puede decir que, en este espacio se hace evidente la integración de grupos, su convivencia con otros grupos de compañeros de otros departamentos y también se hace evidente el conflicto, porque se manifiesta quien no se lleva con quien. En otras palabras, es también un espacio donde se expresa la violencia simbólica esto por las indirectas que luego se hacen los trabajadores.

Cabe añadir que este espacio también funciona como espacio político y festivo. Político



Imagen 17. Cancha de la Editora de Gobierno. Fotografía de trabajo de campo, 18 de septiembre de 2018.

porque ahí la administración realiza los festejos del Día de las Madres, realizan juntas y en ocasiones dan cursos a los trabajadores de la dependencia, pero también asisten de otras dependencias y los delegados sindicales en ocasiones ocupan este espacio para realizar juntas con sus agremiados.

En cuanto al tema de la cancha de futbol, fueron los trabajadores quienes la construyeron en un espacio que era utilizado para siembra de maíz. Lo que refleja la construcción de la cancha, es que a pesar de los conflictos que pudiera haber entre ellos, la unidad prevaleció. Entonces se puede decir que, la cancha propició el sentido de unidad, de organización, de integración, incluso de

pertenencia y de inclusión, pero este espacio define la distinción y jerarquización entre trabajadores. Esto se expondrá con más detalle en el siguiente capítulo.

A donde ahora es el campo, bueno, pues, ahí estaba sembrado en ese entonces milpas de maíz y todo estaba bien lleno de surcos, ese campo realmente quién lo ha compuesto, han sido todos los trabajadores. Es un trabajo de todos, ósea, ahí sí puedo decirlo, todos en su momento, agarramos el pico, la pala, acarreamos tierra,

le echamos graba, tapamos hoyos, sacamos piedras, porque había unas piedras gigantes y con un pico y con barreta y todo. Pues nosotros fuimos componiendo, ahí sí puedo decirlo, no, ni una administración nos ha ayudado a componerlo, lo que ahora tenemos es gracias a todo el trabajo que nosotros hacemos¹³⁰.

Para concluir, estos dos espacios brindan a los trabajadores de la Editora un ambiente lúdico, donde pueden descargar las presiones del día a día. Si bien, sólo los ocupan por media o 40 minutos y en eventos especiales un poco más de tiempo, para los trabajadores significan espacios de integración e incluso de resolución de conflictos.

3.8 Enfermedades originadas por el proceso de trabajo

La mayoría de la población por la edad son diabéticos e hipertensos, enfermedades crónicas degenerativas, tenemos un paciente de cáncer, hay un paciente anémico, la mayoría enfermedades leves, gripas y diarreas. Bueno son enfermedades básicas, pero son focos rojos por la edad, todos los diabéticos e hipertensos¹³¹.

En este apartado se abordará el tema de las enfermedades de los trabajadores de la Editora; algunas de éstas son ocasionadas por el proceso de trabajo, es decir, por las actividades que realizan en su jornada laboral. Sin embargo, estas no siempre son ocasionadas por el proceso de trabajo, también pueden ser ocasionadas por el factor social, el cambio climático e incluso por la fauna con la que conviven día con día.

Las enfermedades varían según el área y sus actividades, por ejemplo, los trabajadores del área de producción que se encuentran en contacto con las máquinas, químicos y tintas, son más propensos a sufrir enfermedades epidérmicas, artritis reumatoide, enfermedades respiratorias, accidentes por el uso de maquinaria pesada, pérdida de la audición, de la vista y en caso extremo envenenamiento, cáncer e intoxicación; en cambio los trabajadores del área administrativa son propensos a pérdida de la vista, lumbalgia crónica, estrés crónico, depresión, artritis reumatoide, enfermedades respiratorias, obesidad y anemia y; las enfermedades que se encuentra tanto en trabajadores de producción y del área administrativa es la diabetes, la presión, el tabaquismo y el alcoholismo.

Las enfermedades al igual que la ideología, la cultura y los valores han ido cambiando conforme a los años. Antes de la reubicación de la Editora se utilizaban los linotipos, estas máquinas utilizaban como materia prima el plomo, por tanto, hubo casos de envenenamiento por plomo y derivado de esto el cáncer, por lo regular en la sangre. Estas enfermedades se

¹³⁰ Entrevista realizada a un trabajador de la Hemeroteca el 27 de septiembre de 2018.

¹³¹ Entrevista a la enfermera realizada el día 4 de octubre de 2018.

erradicaron al momento que los linotipos se dejaron de usar y el plomo como materia prima se discontinuó.

Un punto importante es el de la Unidad Médica de la Editora de Gobierno en Miradores, antes de la reubicación no existía un departamento que atendiera emergencias médicas. Con la reubicación se creó la Unidad Médica, donde se encontraba un médico y una enfermera permanentes; sin embargo, al iniciar el mandato gubernamental de Yunes Linares el médico fue removido y posteriormente la enfermera. Actualmente en caso de emergencia o de accidente no hay personal capacitado en primeros auxilios para atender a los trabajadores.

Cabe señalar que, los insumos para la unidad escasearon durante el periodo de Javier Duarte, incluso el presupuesto para comprar material para este departamento fue desviado por parte de los mandos medios, esto me lo comentó la trabajadora de la salud de este departamento.

Es así que las enfermedades también son parte del imaginario de los trabajadores de la Editora de Gobierno y un tema que para la administración de Yunes Linares no tuvo tanta importancia en su agenda. Lo que significa que el tiempo y la distancia pueden estar en contra de los trabajadores, porque tienen que ser trasladados de forma rápida a un centro de salud en la ciudad de Xalapa en caso de una emergencia.

Como bien se mencionó, algunos de los padecimientos de los trabajadores del área de producción en ocasiones son producidos por estar en contacto con químicos y metales nocivos para la salud, como lo es el plomo. El plomo fue una materia prima que estuvo presente en la Editora por décadas. Es hasta la modernización que el plomo se dejó de utilizar. Hoy se sigue utilizando en las matrices, pero en menor medida en el departamento de Prensas, puesto que los linotipos ya no se utilizan.

Sin embargo, las consecuencias por el uso de este metal aún siguen presentes en la Editora de Gobierno; hay un trabajador con cáncer y en pláticas informales con trabajadores, me comentaron que hubo uno o dos casos en donde la causa del fallecimiento fue cáncer provocado por el plomo de los Linotipos.

El de cáncer, por la edad, por los años que lleva laborando aquí y por trabajar en prensas, él es único que tiene plomo en la sangre, es derivado al material por el cual trabajo, lo adquirió en su vida laboral¹³².

¹³² Entrevista a la enfermera realizada el día 4 de octubre de 2018

El envenenamiento por plomo en la sangre era una de las enfermedades comunes entre los trabajadores de Linotipos y de Prensas, puesto que las matrices eran producidas con este material. Hoy en día el departamento de Prensas, se siguen utilizando las matrices de plomo, pero ya no se producen en el crisol como antes se hacía.

Ahora bien, el uso de las máquinas también es un factor que afecta la salud de los trabajadores. Una de las afectaciones es la pérdida de la audición, puesto que el ruido por las maquinas *Offset* alcanza decibeles fuertes, aunado a esto los trabajadores no utilizan tapones para los oídos a pesar de que, en la administración del doctor Félix Báez, éste les proporcionó el equipo de seguridad, incluido este aditamento.

Hay un compañero que la máquina que utilizó durante muchos años hizo que perdiera la audición. Él es uno que no oye. Un oído cero, no escucha nada, del otro te puedo asegurar que un 45 por ciento de audición. Si ya la edad, yo creo que ha de tener como sesenta y tantos años, también es otra persona que debería jubilarse. Y es un riesgo porque como no escucha puede presentarse un siniestro, tenemos alarma de Protección Civil, yo creo que no la escucha [...] Las máquinas que pertenecen a *Offset* tienen una alarmita, la verdad muy fuerte. Él toda su vida ha trabajado en esa máquina, entonces por eso perdió la audición¹³³.

Este es uno de dos casos de afectación en la audición. En una plática informal con otro trabajador de *Offset*, me comentó que tienen un zumbido en los oídos, que ya se volvió permanente y molestó. Que fue al médico y que le iban hacer estudios especializados para detectar cuál es su problema, pero lo más seguro es que, al igual que, en el caso anterior esto se debe a estar en un espacio con altos decibeles de sonido.

El uso de equipos de seguridad, como: guantes, botas, mascarilla, tapones para oídos, googles y demás aditamentos, son parte de la norma de seguridad para evitar riesgos laborales, esta norma la implementó el doctor Félix Báez y como se mencionó fue su administración quien dotó a los trabajadores de estos aditamentos. Sin embargo, los trabajadores no los utilizan, sólo los trabajadores de Formación utilizan los guantes, pero no usan la mascarilla. Esta situación incrementa el riesgo laboral y los accidentes. Respecto a este contexto la administración de Elvira Valentina, de Martín Quitano y de Elideth Eloss, no implementaron ningún código de seguridad y hasta la fecha esta situación continua.

Que aquí todos los departamentos tienen sus equipos de seguridad, pero pues por la incomodidad no lo ocupan. Tienen sus tapones no los usan, tienen cascos no los usan, tienen sus mascarillas no las usan, deben de usar guantes tampoco los

¹³³ Entrevista a la enfermera realizada el día 4 de octubre de 2018

usan ¿Por qué? Porque para ellos en donde trabajan son máquinas, en cualquier departamento son máquinas pesadas. Tienen que usar botas especiales para proteger los pies. Ellos deben de usar un overol, porque utilizan tintas y utilizan corrosivos. Todas las tintas y todo el material *wash*, *tinner* gasolina, todo lo que utilizan son volátiles. Entonces para que no impregnen en su ropa tienen usar un uniforme [...] sus manos están todas llenas de tinta, porque a eso se dedican, preparan la tinta, la mezclan, hacen maravillas también con sus manos, pero desafortunadamente las maltratan. Deben usar la mascarilla por usar *tinner*, *wash* y todas las tintas, el inhalarlos les está ocasionando una intoxicación, pero ninguno los usa¹³⁴.

Los químicos pueden ocasionar enfermedades en la piel, quemaduras, enfermedades respiratorias crónicas y la intoxicación. La administración ha descuidado esta parte del proceso de trabajo, puesto que no han establecido normas y reglas de seguridad en el área de Producción. Cuando uno se encuentra en esta área no hay avisos sobre el equipamiento que se debe usar ni reglas sobre el manejo de las máquinas, lo que significa que los trabajadores laboran bajo sus propias normas.

Por más que los trabajadores sean cuidadosos con sus actividades, los accidentes están a la orden del día. Por ejemplo, las cortaduras por hojas y *cutters*, quemaduras por la máquina empastadora y quemaduras por agua, esto también lo expreso la enfermera.

Ahora bien, en el departamento de Encuadernación la empastadora al refinar los libros y pegarlos, suelta un humo blanco fino y de olor fuerte, este es el remanente del papel cortado y del pegamento. El encargado de Prensas me comentó, que ya han hecho peticiones para que se ponga un filtro especial dentro del área, para que este humo no los afecte, pero que hasta el momento su petición no ha sido cumplida.

Otra enfermedad que pueden padecer los trabajadores del área de producción es la artritis reumatoide, la cual, es una enfermedad degenerativa, es decir, que los huesos de los dedos y manos se deforman, hasta el punto de que la persona no pueda utilizarlos. Esta enfermedad se produce porque los trabajadores utilizan sus manos en sus labores cotidianas y en ocasiones se les calientan y a pesar de esto se lavan las manos con agua fría, lo que acelera este padecimiento.

Estas son las enfermedades y afectaciones derivadas del proceso de trabajo en el área de producción. La mayoría se debe a que no hay un reglamento y un manual de los riesgos laborales en el taller, pero también se debe a la cultura e imaginario de los trabajadores, los

¹³⁴ *Ibíd.*

cuales, tienen sus propios códigos y normas en relación a las actividades del proceso productivo.

Por otro lado, las enfermedades de los trabajadores administrativos varían en comparación con las de los de producción. Para empezar los riesgos laborales en el área administrativa no están tan marcados como en los departamentos de producción, puesto que en el área administrativa no se usa maquinaria pesada, ni químicos volátiles o corrosivos.

Las enfermedades de estos trabajadores tienen que ver con sus funciones en la dependencia; son propensos a la pérdida progresiva de la vista, a la artritis reumatoide, al igual que las trabajadoras y trabajadores de Encuadernación y en algunos casos a la obesidad por sedentarismo y mala alimentación, lo que ocasiona anemia y diabetes.

Las que son capturistas de Gaceta, las capturistas de Pre-prensa. En la actualidad hay una compañera que tiene artritis y ella trabaja en Pre-prensa, ella es diseñadora, ella ya tiene artritis, ella nada más utiliza el mouse. El mouse y el teclado y ella ya tiene artritis por la misma situación. Pasa mucho tiempo en la computadora, tiene que mojarse las manos. Las de la vista de Edición la mayoría de Edición todas usan lentes y ya entraron con lentes¹³⁵.

Aparte de la artritis también se da la lumbalgia, padecimiento que se ocasiona por estar la mayor parte del tiempo sentado. Una trabajadora del área administrativa comentó que ella padece de dolores de espalda por estar la mayor parte de la jornada laboral sentada. Cabe añadir que, esta dolencia afecta tanto a hombres como mujeres.

Sí, pues si tengo vista cansada y ahorita pues también por la edad, pero sí un poco por la computadora y lo de la espalda por estar mucho tiempo sentada. Porque estar mucho tiempo sentada, entonces la columna se va deformando y son dolencias de espalda, eso es lo único que me ha afectado ya con los años¹³⁶.

El sedentarismo no sólo ocasiona afectaciones en la espalda también puede ocasionar obesidad, si bien no es una enfermedad generalizada, hay casos de obesidad por sedentarismo, pero no es una constante y se da en ambas áreas, pero son los trabajadores administrativos los que están más propensos.

Grosso modo estas son las enfermedades a las que están propensos los trabajadores y trabajadoras del área administrativa. Pero hay enfermedades que son comunes en los trabajadores de ambas áreas y es lo que a continuación se abordará.

¹³⁵ *Ibid.*

¹³⁶ Entrevista realizada el día 11 de octubre de 2018 a una trabajadora administrativa.

La diabetes es una de las enfermedades que afecta tanto a los trabajadores y trabajadoras del área de producción como del área administrativa. Como se mencionó, esta se da por el sedentarismo y sobre todo por la mala alimentación. Pero hay un factor extra para adquirir la diabetes y este es el conflicto, que si bien es un factor totalmente social puede provocar enfermedades graves a los trabajadores.

Tenemos una diabética diagnosticada hace como 5 años; ella por un proceso emocional de conflicto dentro de la dependencia se volvió diabética [...].

Juan Carlos: ¿Ósea que esta persona que tiene diabetes la adquirió por un conflicto laboral aquí?

Sí, la situación emocional está comprobado que te afecta y que si puedes llegar a tener diabetes¹³⁷.

Por otro lado, en la Editora hay una población de trabajadores entre los rangos de edad de 30 a 50 y de 50 a 70 años de edad. En el rango de los más jóvenes hay un caso de diabetes juvenil, es decir, el trabajador la adquirió siendo niño; en el segundo rango que son los trabajadores de mayor edad son los que comúnmente padecen diabetes, hipertensión y problemas del corazón.

De hecho, ya hubo un trabajador de edad avanzada que sufrió un infarto, la enfermera me comentó que ella le administró un medicamento para este tipo de problemas; inmediatamente fue trasladado por un coche oficial a una de las clínicas del Seguro Social para ser atendido. En este tipo de casos el tiempo puede jugar a favor o en contra, porque la distancia de Miradores a Xalapa es de 20 minutos, pero cuando hay tráfico se puede tardar hasta 40 minutos o más, lo que significa que la vida del trabajador corre riesgo por el factor tiempo-distancia.

Un caso más fue el de un trabajador de mantenimiento de edad avanzada, que sufrió picaduras de avispas, lo que le ocasionó un shock anafiláctico. La enfermera mencionó que le suministro suero con dexametasona; sin embargo, antes que la enfermera le suministrará el suero, los trabajadores le dieron un preparado de aguardiente llamado crucetillo, el cual, en el imaginario de los trabajadores sirve para todo tipo de picaduras e intoxicaciones, este caso se abordará más adelante.

Otro accidente fue la caída de un trabajador al estar limpiando el domo del pasillo que comunica *Offset* con Encuadernación. El trabajador cayó de una altura de 2 o 3 metros

¹³⁷ Entrevista a la enfermera realizada el día 4 de octubre de 2018.

fracturándose la rodilla. Esta situación se pudo haber prevenido si la administración le hubiese proporcionado un arnés; sin embargo, el trabajador afectado me comentó que la administración de la licenciada Elvira no se lo proporcionó

En cuanto al alcoholismo y el tabaquismo son enfermedades que afectan a una gran parte de los trabajadores de la Editora. El alcoholismo es más común en hombres que en mujeres y el tabaquismo se encuentra presente tanto en hombres como mujeres. Respecto al alcoholismo la enfermera mencionó, que hace años hubo dos casos de compañeros con altos niveles de alcohol en la sangre y que lo que tuvieron que hacer fue iniciar su trámite de jubilación para no ser despedidos. El alcoholismo guarda una estrecha relación con el factor social y cultural como se verá más adelante.

Las enfermedades como la gripa y la tos son comunes y afectan a todos los trabajadores por igual, estas se dan continuamente por el cambio de clima, recordando que en Xalapa el clima es templado y en Miradores es caluroso. Por consiguiente, el cambio de clima constante ayuda a que estas enfermedades comunes se desarrollen de forma regular. Ahora bien, se dio el caso de que un trabajador adquirió una enfermedad respiratoria que se agravó y se convirtió en una septicemia, a consecuencia de esto el trabajador falleció; sin embargo, no se puede concluir que la enfermedad la contrajo en la dependencia o que el factor del clima haya sido el que ocasionó esto, pero pudo haber influido.

Otro padecimiento es el estrés, algunos de los trabajadores y trabajadoras están en una situación constante de estrés por sus actividades. Es así que el estrés puede ocasionarles padecimientos psicopatológicos como depresión e insomnio entre otras afectaciones. Pero donde se refleja es con las enfermedades, puesto que el estrés puede ocasionar que el sistema inmunológico se debilite, lo que hace que sea más alta la probabilidad de adquirir enfermedades como gripa, tos, problemas gastrointestinales, infecciones e incluso la diabetes.

Como se expresó en párrafos anteriores hoy en día la Unidad Médica ya no existe; lo que incrementa las posibilidades de una fatalidad, puesto que el centro de salud más cercano es en la ciudad de Xalapa y como se mostró en este apartado la presencia de un médico o de una enfermera puede hacer la diferencia entre la salvación y una fatalidad.

Reflexiones

Con la modernización y reubicación, se da un cambio espacial drástico, que cambio el *ethos*, el imaginario social, la cultura y el *habitus* de los trabajadores de la Editora de Gobierno. Por ende, de estar en un espacio urbano en el centro de la capital, ahora están un espacio rural y periférico. La Editora fue alejada del centro administrativo del aparato estatal, lo que trajo pros y contras.

El estar en un espacio urbano céntrico les dio la posibilidad a los trabajadores de llegar en poco tiempo a su trabajo, de realizar compras en los centros comerciales en el Centro de Xalapa, en caso de emergencias como accidentes o enfermedades trasladarse a un centro de salud inmediatamente y trasladarse de forma más rápida a otras dependencias para hacer trámites; la Editora de Clavijero era un espacio pequeño y encerrado, había más control de las áreas, las relaciones sociales eran atomizadas, lo que fomentaba la convivencia y la unidad entre trabajadores.

En la Editora de Miradores los trabajadores tienen mayor movilidad, porque es un espacio amplio y con grandes áreas verdes, en ellas tuvieron la posibilidad de construir su propia cancha, sembrar árboles frutales y maíz, tienen mayor libertad en sus relaciones interpersonales y en algunas ocasiones cazan animales de la región, como: serpientes, conejos y hormigas chicatanas¹³⁸, entre otros.

El estar en espacio rural significa para muchos de ellos desestresarse de la vida cotidiana de la ciudad, pero también implica el transportarse diariamente en un camión oficial, con un trayecto de 20 a 30 minutos o más dependiendo el tráfico; están alejados de los centros de salud en caso de emergencia; no pueden trasladarse rápido a sus casas ni para hacer trámites o para otras cuestiones y; tienen que convivir con fauna peligrosa. Todo esto cambio el imaginario y el *ethos* de los trabajadores y son pros y contras de las dos ubicaciones.

Pasando a otro orden de ideas, el Estado clasifica a los trabajadores en base a un contrato colectivo, lo cual genera desigualdades e incluso discriminación. Sobre este tema tiene que ver mucho la base o plaza. No es lo mismo ser un trabajador de base que uno de contrato o de confianza, esto genera fricciones y tensiones entre los trabajadores de la dependencia.

¹³⁸ La chicatana es una especie de hormiga voladora de cuerpo alargado y un abdomen prominente; es de color rojizo y sólo se dan en época de lluvia una vez al año. Esta especie de hormiga es muy valorada, puesto que se utiliza para preparar varios platillos; los trabajadores de la Editora de Gobierno las guisan de diferentes formas, pero la más común es con salsa de chile seco.

Entonces la base funciona como un bien en disputa y de distinción; un bien en disputa porque es una mercancía, la cual, se fetichiza como lo dijera Marx¹³⁹; pero a su vez crea distinción y de cierta manera estatus, lo que conlleva a que exista cierta discriminación y desigualdad entre los trabajadores.

En cuanto a los trabajadores de la Editora, estos se dividen por área y por departamentos. Las áreas son: la de producción y la administrativa, el tipo de trabajo de éstas es diferente; el área de producción es parecida a una fábrica, sus trabajadores por lo regular usan ropa usada o batas para no mancharse con las sustancias que utilizan, su trabajo es manual, artesanal, mecánico combinado con el digital y para realizar sus actividades no usan elementos de seguridad como guantes, googles, casco, taponos para los oídos, entre otros, lo que significa un riesgo laboral¹⁴⁰; por el lado de los trabajadores del área administrativa sus labores son más cognitivas, de agudeza visual, de creatividad y de conocimientos especializados en computación, ellos visten con ropa formal, puesto que no usan químicos que pudieran manchar su ropa y también porque algunos de ellos atienden al público.

Las dos áreas y sus departamentos forman parte de una cadena de producción, en la cual el producto final serán los libros y la Gaceta Oficial; esta cadena de producción cambio drásticamente con la modernización y la reubicación de la Editora, pero fue una modernización precaria, porque se conservaron y se adquirieron máquinas viejas. Algunos departamentos desaparecieron, como Linotipos y Cajas, otros se modernizaron como Encuadernación y Formación y se crearon nuevos departamentos, como Captura y Formación de Gaceta Oficial, Edición, Producto terminado y Filmación.

Lo antes mencionado cambio el *habitus* de la mayoría de los trabajadores, un ejemplo, es el de los linotipistas y cajista, los cuales debieron capacitarse en nuevas labores o aprender a usar las computadoras modernas, lo que significó adquirir un oficio y nuevos conocimientos. Ante esto hubo poca resistencia, lo que prevaleció fue la adaptación de los trabajadores, adaptación a los cambios tecnológicos, administrativos y al espacio, incluso lo lúdico cambio.

¹³⁹ Para Marx (1976) la fetichización de una mercancía es “la forma fantasmagórica de una relación entre objetos materiales, no es más que una relación social concreta establecida entre los mismo hombres” (38). Es decir, que las mercancías adquieren un sentido objetivo (material) y uno subjetivo (mental). De igual forma, es el ocultamiento de la sobreexplotación del obrero, mediante la mercancía, la cual es presentada a los consumidores sin que ellos noten la sobreexplotación.

¹⁴⁰ Durante la gestión de Félix Báez Jorge, la administración proporcionó a los trabajadores los elementos de seguridad para que realizaran su trabajo; sin embargo, los trabajadores comentaron que para sus labores los guantes, googles y cascos les resultaban incómodos y que no podían trabajar adecuadamente con los materiales.

Los momentos de catarsis varían de área en área y de departamento en departamento, no es lo mismo las actividades recreativas en el área de producción que en el área administrativa; estas actividades las realizan en el receso, pero también las combinan con el trabajo, es decir, mientras trabajan, platican y oyen música, por ejemplo, en *Offset* bailan entre ellos, las mujeres se maquillan y en Formación juegan videojuegos.

El papel de la familia también juega un papel importante en el proceso productivo de la Editora de Gobierno; en ocasiones los conflictos llegan a ser tan fuertes, que llegan a parar la producción, sobre todo en el departamento de Encuadernación, puesto que en los otros departamentos los trabajadores a pesar de que trabajan con familiares mantienen una relación estable.

Ahora bien, existen dos espacios de integración y de convivencia para los trabajadores, la cancha de fútbol y la cafetería. En estos espacios se da también la catarsis, es decir, en ellos los trabajadores se desestresan, conviven, discuten, platican, ríen, solucionan conflictos, se alborean, se hacen indirectas y se distinguen los unos de otros.

Entonces también son espacios de distinción, de integración, de inclusión, donde de una u otra forma la violencia simbólica se refleja, pero también lo político y cultural. Estos espacios tienen un simbolismo, porque en ellos se crea el sentido de pertenencia, de unidad y son espacios que ya forman parte en la construcción identitaria de estos trabajadores.

Las enfermedades de los trabajadores también cambiaron; antes con el uso del plomo el cáncer era una enfermedad frecuente entre los trabajadores que lo manipulaban y un ejemplo es el caso de los trabajadores que tuvieron envenenamiento de plomo, pero esta enfermedad ya no es una constante, porque los linotipos se dejaron de usar con la modernización tecnológica.

Hay enfermedades graves como el alcoholismo y el estrés, pero aparte los trabajadores están en riesgo de intoxicación por sustancias químicas que utilizan cotidianamente en sus labores y por la contaminación de la pequeña laguna que hay en la dependencia.

Todo lo mencionado arriba, es lo que distingue a los trabajadores de la Editora de otros trabajadores del aparato estatal veracruzano. Incluso la propia dependencia se diferencia por tener características de fábrica y de oficina administrativa, lo cual, para muchos trabajadores es motivo de orgullo y es parte de sus culturas laborales, como se verá en el próximo capítulo.

CAPÍTULO IV. LA CULTURA DE LOS TRABAJADORES DE LA EDITORA DE GOBIERNO ANTE LA MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA

Introducción

Este capítulo tiene como objetivo principal, analizar la cultura de los trabajadores de la Editora de Gobierno; así como describir detalladamente sus costumbres, tradiciones, prácticas y ritos, y como estos se modificaron o desaparecieron con la implementación de la modernización administrativa que en Veracruz, tomó fuerza a partir del periodo de Miguel Alemán Velasco y que hoy en día continúa.

Como se mencionó en el capítulo anterior, la modernización administrativa cambio los modos de producción de algunos departamentos de la Editora y otros fueron eliminados, porque ya no cumplían con los cánones de la modernización. Es así que los trabajadores de los diferentes departamentos tuvieron que adaptarse a las nuevas condiciones laborales implementadas por la modernización administrativa y tecnológica, trayendo consigo cambios en su cultura, en su imaginario y en su *habitus* a partir de la gubernatura de Miguel Alemán, tema que se abordará en el primer apartado.

En un segundo apartado se realizará una reflexión sobre la cultura actual de los trabajadores de los diferentes departamentos de la Editora; este análisis abrirá el camino para poder describir las prácticas culturales de los trabajadores y trabajadoras; también servirá como preludeo del análisis de las culturas laborales en la dependencia en las conclusiones finales de este trabajo.

Los cambios culturales se reflejan en la eliminación de prácticas, como el bautizo, preparación de caldos y en la austeridad en las fiestas del Día Tipógrafo; en todas estas prácticas los trabajadores aprovechaban el tiempo para convivir y formar lazos de unidad entre ellos, además, reivindicaban sus tradiciones. Ahora bien, algunas de estas prácticas que generaban sentido de pertenencia al gremio, fueron sustituidas por el futbol, el cual, tiene un papel importante en la vida, en la cultura y en la cotidianidad de los trabajadores.

Cabe señalar que, algunas de las prácticas desaparecidas aún se encuentran en el imaginario de una gran parte de los trabajadores, porque guardan el simbolismo de su mundo

laboral y de sus historias de vidas. Es por esta razón que lo antes señalado se abordará en un tercer apartado.

Como se ha venido mencionando la reubicación de la dependencia, la división del sindicato, entre otros factores, influyeron para que se diera un incremento en las tensiones entre los trabajadores y trabajadoras, llegando al punto de que la producción se viera afectada.

Los conflictos resultantes se deben a factores como la herencia de plazas, la desunión, los conflictos familiares, el choque generacional, la disputa por el *habitus* y por las contradicciones que, se están dando entre las características del viejo modelo burocrático con el del nuevo modelo de la Gestión Pública. Lo que ha dado como resultado que en la dependencia el clima laboral sea inestable, lo que genera que no haya un ambiente para la creación de nuevos procesos de integración. Todo esto se analizará en el cuarto apartado de este capítulo.

En el apartado final se abordará el tema de las contradicciones que se han generado a partir de la implementación de la modernización administrativa. La cual, ha tratado de cambiar el viejo modelo burocrático tradicional por el nuevo modelo de la Gestión Pública, que pretende fomentar nuevos valores, propios de la cultura organizacional; lo que ha producido una serie de contradicciones respecto a lo que debe ser y lo que es en la realidad. Estas contradicciones también han afectado de una u otra forma a los trabajadores de la Editora, pero no sólo a ellos, sino a todos los trabajadores del aparato estatal veracruzano. Es así que este capítulo expondrá lo que actualmente están viviendo los trabajadores, respecto a los cambios que se siguen dando en la administración pública veracruzana.

Este capítulo final en sí sirve para mostrar los cambios en la cultura de los trabajadores, lo que refuerza el argumento de que, a partir de la implementación de la modernización administrativa en México y en Veracruz, se han dado cambios importantes en la administración pública y el caso de la Editora sirve para entender estos cambios, y también lo que se ha dado en otros aspectos de la vida de los trabajadores gubernamentales.

4.1 Cambios culturales a partir de la modernización de Miguel Alemán

La reestructuración del Estado mexicano trajo consigo cambios radicales en la vida laboral de gran parte de los trabajadores mexicanos. El primer impacto lo resintieron los trabajadores de las paraestatales, como lo es el caso de los ferrocarrileros y los trabajadores de Teléfonos

Mexicanos, entre otros; la razón, se puso en marcha la reestructuración productiva, la cual continúa consolidándose.

De cierta forma, la modernización administrativa del aparato estatal mexicano es una reestructuración productiva, es decir, es una metáfora o son equivalentes. Este proceso macroestructural es paulatino, parecido a una onda expansiva, pero lenta. Es decir, poco a poco se expande del centro a las periferias, es decir, primero impacta a los trabajadores federales para luego impactar a los trabajadores burócratas de los estados que conforman el país.

Ahora bien, la modernización administrativa, recupera características de la reestructuración productiva, pero enfocada a la administración pública y con otros rasgos añadidos. El objetivo de esta modernización, se basa en modernizar tecnológicamente a las dependencias gubernamentales, pero vas más allá, porque también tiene por objetivo cambiar el viejo modelo tradicional del Estado social autoritario por el nuevo modelo de la Gestión Pública, el cual, se basa en una cultura organizacional.

La transición del viejo modelo al nuevo, es un cambio drástico para los trabajadores de todas las dependencias gubernamentales de México y en este caso para los trabajadores burócratas del estado de Veracruz y en este caso para los trabajadores de la Editora, quienes estaban acostumbrados a las viejas prácticas y costumbres de la moral charra, del clientelismo y del patrimonialismo.

Es en el periodo gubernamental de Patricio Chirinos que se puso en marcha la modernización administrativa, pero es con Miguel Alemán que esta modernización tomó forma y fuerza; y la Editora es un buen ejemplo de cómo se implementó este programa en las dependencias estatales veracruzanas.

La innovación tecnológica de la Editora es parte del proceso de la modernización, al igual que la reubicación. La dependencia se modernizo tecnológicamente y después del periodo de Miguel Alemán, se pusieron en marcha diversas reorganizaciones administrativas y económicas.

El cambiar de un modelo a otro, trajo consigo un cambio en la cultura, en la identidad y en los valores de los trabajadores, es decir, un cambio en su subjetividad. Este cambio no se dio inmediatamente ni tampoco se anularon por completo las prácticas culturales, los restos

fósiles identitarios de generaciones precedentes de trabajadores y algunos de sus valores aún permanecen (Callinicos, 1997).

De hecho, la modernización administrativa, no es puramente un proceso subjetivo, también es material, que da paso a nuevas tensiones y contradicciones. Se puede decir que, este proceso lleva a una reconfiguración de las subjetividades, donde elementos precedentes siguen presentes y elementos nuevos se incorporan, dando paso a nuevas subjetividades (Callinicos, 1997).

A partir del 2001 se empiezan a dar los cambios en la cultura, en la identidad y en los valores de los trabajadores, pero también en su subjetividad e imaginario. Estos cambios han traído consigo disputas, tensiones y choques fuertes entre trabajadores antiguos y nuevos. Se puede decir que, es uno de los efectos de la modernización administrativa, porque los valores y características del Estado social chocan con los valores de la cultura organizacional y de la legalidad.

Por otro lado, los cambios culturales se hacen evidentes en las prácticas de los trabajadores de las diferentes áreas. Las prácticas, tradiciones y rituales, como el bautizo, el caldo, las fiestas y las ceremonias de homenaje en la ciudad de Xalapa desaparecieron gradualmente, algunas de ellas ya son meros vestigios en el imaginario de los trabajadores. Estas prácticas que generaban sentido de pertenencia al gremio y de unidad, han sido reemplazadas por otras, por ejemplo, el fútbol, como ya se ha mencionado.

Cabe señalar que, en el imaginario de los trabajadores con más antigüedad el Estado paso de ser un padre protector a un Estado autoritario que no los ha beneficiado, que los ha afectado, porque les ha ido restando prestaciones económicas y sociales, pero lo cierto es que el Estado que ellos conocieron también era autoritario, pero que utilizaba la máscara de un Estado benefactor. Estos trabajadores nacieron, crecieron y envejecieron a ser dependientes de él.

Incluso su vida sindical se vio trastocada con la reestructuración del Estado; la cultura y la moral charra eran predominantes antes de la reestructuración y de cierta forma aún siguen presentes. Para los trabajadores la moral y la cultura charra, de alguna manera los beneficiaba, porque ésta estaba ligada a todos los beneficios y privilegios que otorgaba el Estado. Un ejemplo, son los bonos de despensa que les otorgaban a través de los sindicatos. Hoy en día

estos bonos se ven reflejados en una compensación salarial, que les llega directamente a los trabajadores a sus nóminas.

En cambio, los trabajadores nuevos tienen otros valores que están basados en los neoliberales. Para ellos el tener una plaza significa cumplir con un horario y con sus actividades laborales, en cambio para uno antiguo es sacrificarse y obtener los beneficios del trabajo a través del esfuerzo y el sacrificio. Algunos de los trabajadores nuevos son individualistas, es decir, no tienen fomentado el trabajo en equipo, lo que genera un choque fuerte entre trabajadores.

Retomando el tema del cambio cultural, se puede decir que, en el cambio también influyó la reubicación de la dependencia; ya se mencionó que el espacio que ocupa la Editora de Gobierno en Miradores, es un espacio rural, incluso la administración contrato gente que vive cerca de la dependencia. Esto significó que los trabajadores de la Editora incorporaran elementos de la cultura y el imaginario rural o campesino. Un ejemplo, es la siembra y cosecha de productos agrícolas mientras que, en el antiguo espacio por ser urbano no se podían realizar este tipo de prácticas.

Algunos trabajadores, por tanto, adquirieron conocimientos sobre la siembra de árboles frutales, de maíz y de otros productos agrícolas. Aparte adquirieron conocimientos sobre la flora y la fauna endémica de la región, algunos de ellos llegaron a cazar conejos, serpientes y a recolectar hormigas chicanas que, sólo se dan en cierta temporada.

Algunas de estas prácticas culturales van en contra de la cultura organizacional y de los valores que se están tratando de inculcar en los trabajadores. Por ende, la administración pública veracruzana, se encuentra en periodo de transición entre un modelo viejo y uno nuevo, lo que genera fuertes contradicciones, que se reflejan en las tensiones entre trabajadores y administración pública.

Los mencionados cambios también van de la mano con el nivel académico, los trabajadores más antiguos, no tenían tantas oportunidades como las hay ahora para seguir estudiando, por consiguiente, tienen un nivel académico básico a medio superior; en cambio la generación de trabajadores nuevos tiene un nivel académico medio superior a superior, es decir, de preparatoria y licenciatura en adelante.

El nivel de profesionalización es otro punto que fomenta la modernización administrativa. Al platicar con los secretarios generales de ambos sindicatos, me comentaron

que el gobierno y los sindicatos pretenden que los trabajadores al servicio del Estado tengan las posibilidades de superarse y de tener un mayor nivel académico para incrementar el profesionalismo de los trabajadores. Hoy en día se ve claramente que el nivel académico de los trabajadores ha crecido.

Cabe señalar que, estos cambios seguirán dándose, puesto que la cultura, la identidad y la ideología no son estáticas, están en constante cambio, generando tensiones, conflictos, choques e incorporaciones de elementos de otras culturas.

4.2 Una cultura laboral con matices

La cultura de los trabajadores de la Editora, ha estado en constante cambio desde la fundación de la dependencia. Como bien se ha explicado la cultura no es inmutable, es decir, no es estática, sufre cambios que están en sintonía por hechos históricos, por ideologías, por sistemas de creencias y por otras culturas, como en el caso de la cultura de los trabajadores de la Editora.

La cultura no es homogénea, esto mismo pasa con la cultura de los trabajadores, no es homogénea, de hecho, tiene diferentes matices o aristas. Por ejemplo, en el área de producción la cultura laboral de los trabajadores es más parecida a la cultura de los trabajadores de una fábrica, incluso algunos trabajadores se identifican como obreros; mientras que en el área administrativa predomina una cultura laboral, permeada por la cultura organizacional y burocrática.

En cada uno de los departamentos tanto del área de producción como del área administrativa, las costumbres, hábitos y prácticas son diferentes; lo que le da a cada departamento características propias. El género también es un factor que le da ciertas características a los departamentos, en algunos sólo hay hombres, en otros sólo mujeres y en la mayoría hombres y mujeres.

En los departamentos donde sólo hay hombres el ambiente es relajado, los trabajadores se hablan en tono grosero, se alborean o incluso se tocan a manera de broma; en los departamentos mixtos es raro que se vea este tipo de situaciones, por lo general, los trabajadores se hablan casi sin groserías o existe una división grupal, como en Encuadernación, donde se da el conflicto.

A raíz de la implementación de la modernización administrativa en la década de los 90, los cambios en la cultura de los trabajadores se aceleraron, se hizo visible sobretodo en la desaparición de algunas costumbres y tradiciones de los trabajadores, la cultura sindical perdió peso y la legitimidad del Estado se vio vulnerada. Lo que trae consigo que el imaginario de los trabajadores en torno a los sindicatos y Estado cambiará de forma drástica, como se verá en el siguiente apartado.

Aunque hay diferencias en torno a las áreas y los departamentos, aún se mantienen cosas en común, por ejemplo, las fiestas del Día del Tipógrafo y el futbol, lo que provoca en algunos trabajadores la añoranza de los años en donde el Estado hacia concesiones.

Hablar de una sola cultura con diversos matices es dejar corto y sin complejizar el análisis de la cultura de los trabajadores, por tanto, en las reflexiones finales de este trabajo se tratará de profundizar el tema de las culturas laborales de los trabajadores de la Editora de Gobierno.

4.3 Cultura, imaginario social y sentido de pertenencia

En este apartado se expondrán las actividades que creaban y crean un sentido de pertenencia en los trabajadores de la Editora y como éstas aún siguen presentes en su imaginario social. Si bien con la modernización administrativa, el Estado ha intentado desaparecer tradiciones, fiestas y rituales, pero algunas de estas siguen presentes.

Uno de los ritos que tenían los trabajadores era el bautizo, este ritual de iniciación data de hace décadas o tal vez desde la fundación de la dependencia. Los trabajadores más viejos expresaron que, éste ya se encontraba presente cuando ellos llegaron a laborar a la dependencia en los 70, que desconocen en que año empezó a realizarse esta práctica.



Imagen 18. Anafre que utilizan los trabajadores del departamento de Prensas para cocinar. Fotografía de trabajo de campo, 9 de octubre de 2018

El bautizo, se prohibió en tiempos del doctor Félix Báez Jorge, esto porque atentaba contra la salud, la integridad física y los derechos de los trabajadores nuevos, puesto que era un ritual violento. No obstante, este ritual creaba sentido de pertenencia y de unidad entre los trabajadores. Es parecido a los ritos de paso presentes en otras culturas del mundo, por ejemplo, con los ritos de paso en las sociedades africanas. Con este ritual los trabajadores nuevos tanto del área de producción como del área administrativa, pasaban a ser parte del grupo de los tipógrafos de la Editora y por tanto se convertían en hermanos de tinta, este ritual aún sigue en el imaginario de los trabajadores.

Una tradición que cumplía también con la creación de sentido de pertenencia y de unidad es la preparación de caldos de mariscos, de res, de pollo, de cerdo u otro guisado en el área de *Offset*. En la Editora antigua la preparación del caldo fomentó el compañerismo, puesto que se asistían los trabajadores de todos los departamentos. Los encargados de hacerlo eran los hombres, en este caso el jefe de *Offset* y sus ayudantes lo preparaban durante el receso.

Con la modernización, la reubicación, la división sindical y la jubilación de los trabajadores antiguos, el caldo dejó de tener relevancia. Hoy en día aún se preparan guisos en la Editora de Miradores, pero sólo son los trabajadores de Prensas quienes lo preparaban y entre ellos conviven, ya no invitan a todos los trabajadores de los demás departamentos, si acaso con los que tienen más vinculación o amistad.

Hoy en día una actividad que crea el sentido de pertenencia es el fútbol, como ya se ha venido mencionando. El fútbol es también una actividad donde se da la inclusión y la unidad. Esto quedó bastante claro cuando se expuso, como se dio la construcción de la cancha y de la inclusión del género femenino en los torneos que se realizan dentro y fuera de la dependencia. Este deporte de contacto físico y de destreza ocupa un papel central en el imaginario y cultura de los trabajadores de la Editora de Gobierno y de cierta manera reemplaza al rito del bautizo.

Las fiestas son otro punto de relevancia, porque las administraciones antes de la reestructuración del Estado las realizaban de forma fastuosa, incluso era toda una semana de festejos, que incluían sorteos de centenarios y electrodomésticos, excursiones a distintos puntos del Estado, desayunos, cenas baile y eventos deportivos como el béisbol y el fútbol. Esto cambió radicalmente con la reubicación, la administración ya no haría esas fiestas tan fastuosas y en ocasiones no se celebró el Día del Tipógrafo; la comida navideña que la

Secretaría de Gobierno organizaba para todos sus trabajadores se canceló en 2016 y hasta la fecha no se ha realizado.

Cabe señalar que, las fiestas siguen presentes en el imaginario de los trabajadores de la Editora y esto ligado a como ellos ven y contrastan al Estado neoliberal con el viejo régimen, el cual, les tenía cobijados con una serie de privilegios, entre ellos las fiestas y excursiones. Las fiestas evidenciaban los privilegios que otorga el Estado para mantener el consenso con sus trabajadores y trabajadoras

Como ya se ha mencionado el papel de las enfermedades y padecimientos en la Editora tiene un papel significativo en el imaginario de los trabajadores. Por ejemplo, si alguien siente dolor de estómago, un remedio infalible para ellos es tomarse una copita de caña o algún otro remedio como el mencionado crucetillo, el cual funciona también para picaduras de todo tipo de animal. Es en este tipo de acciones que se hace presente el imaginario rural de los trabajadores.

Estas actividades distinguen a los trabajadores de la Editora de otros del gobierno estatal. De igual forma, las actividades aquí mencionadas están permeadas por el imaginario social y crean sentido de pertenencia y de unidad entre ellos.

El bautizo era un ritual exclusivo del sexo masculino, no importando el área o departamento, todo trabajador de recién ingreso era bautizado. El ritual consistía en desnudar a los trabajadores, bañarlos en tinta, arrojarles *wash* y *tinner* u otra sustancia química que tuvieran a la mano. Los trabajadores nuevos corrían directo a las regaderas para quitarse la tinta y los químicos, mientras las mujeres observaban el evento, es decir, eran espectadoras pasivas.

Te avisaban dos o tres días antes o un día antes, que te trajeras ropa limpia, ropa aparte, que la ropa más viejita que tuvieras también te la trajeras y te la pusieras ese día porque te iban a hacer el bautizo. El bautizo consistía en preparar tinta de sobrantes, prepararla embarrártela en el cuerpo, hacerte bulla. Hay si nos uníamos todos los departamentos, hombres principalmente, había compañeras pues qué les gustaba escuchar la bulla y todo, pero no se veía nada porque tratábamos de hacerlo lo más discreto porque la persona que iba a ser bautizada tenía que ir, así como lo trajo Adán y Eva. En pelotas y bueno te sentaban sobre una hoja blanca ponías ahí la sentadera y ponían ahí tu nombre y claro era exhibido, pero pues en los talleres, no en el pasillo¹⁴¹.

¹⁴¹ Entrevista realizada a trabajador del área de producción el día 20 de septiembre de 2018

Algunos trabajadores para escapar de este rito preferían invitarles de comer chicharrones u otro guiso a los otros trabajadores; sin embargo, esto no funcionaba porque a pesar de haberles invitado de comer el trabajador era de todas formas bautizado.

Entonces, en ocasiones decían: no, no a mí, no me bauticen, disparo los chicharrones, ya después que había disparado los chicharrones, te toca mi buen: ¿No, pues no que no me iban a bautizar? Es que los compañeros quieren que te bautices. Bueno lo bautizaban¹⁴².

Unos trabajadores me comentaron que aparte de que se les bañaba en tinta y en químicos, otro trabajador les mordía las “nalgas”. Ahora bien, esto significó para el trabajador nuevo afectaciones físicas, porque las tintas y los químicos utilizados son inflamables y corrosivos, lo que pudo haberles ocasionado problemas en la piel, como quemaduras y enfermedades epidérmicas o incluso una afectación en la vista o peor aún una intoxicación.

Después del bautizo el trabajador se bañaba para quitarse todos los químicos, lo ayudaba otro compañero o el “padrino”.

Entonces muchos cuidaban su ropa, no. Ya después de eso se metían a echarse un baño y lavarse, pero la tinta es muy difícil, se tiene que usar un químico para quitarla, lo que es el *wash*, que se usa para limpiar las máquinas, entonces eso arde en las partes¹⁴³.

Otro trabajador mencionó su experiencia respecto a este ritual.

Es un rito heredado, si a mí me lo hicieron yo voy a participar a que se lo hagan al otro [...] En el momento que a mí me tocó, junto con otro compañero que al poquito tiempo entro, dimos dinero, había un compañero que sabía cocinar y ahí mismo abajo hacía el caldo de pescado, de marisco, salsa de huevo para todos. Entonces yo recién entrado no me hicieron ese ritual. Fue unos años después que ya coincidió que con otros compañeros que habían entrado a otra regencia y de repente se acordaron y vieron la oportunidad de divertirse ya juntando a todos los que faltaban de llevar a cabo ese rito¹⁴⁴.

El bautizo desapareció gradualmente, porque un trabajador se quejó con la administración del doctor Félix Báez, esto me lo comentaron varios trabajadores. El trabajador que se quejó no fue bien visto por algunos de ellos, en algún momento se le tacho de “rajón” y de “maricón”, no fue aceptado por completo por el gremio, puesto que, no aceptó de buena gana el rito de paso. De igual forma, este suceso muestra el *habitus* en disputa que se dio en esos tiempos en la dependencia.

¹⁴² Entrevista realizada a trabajador del área de producción el día 26 de septiembre de 2018

¹⁴³ *Ibid.*

¹⁴⁴ Entrevista realizada a ex trabajador el día 29 de octubre de 2018.

La medida que tomó la administración de Báez fue la prohibición total de este ritual; sin embargo, en la administración de Elvira Arteaga Vega, el bautizo se dio nuevamente, pero después de esto desapareció y hasta la fecha no se ha vuelto hacer.

La tinta en este ritual tiene un simbolismo muy parecido al agua bendita en los bautizos católicos, sólo que en este caso los trabajadores al ser bañados en la tinta, la interiorizan, es como si corrieran los colores en sus venas en lugar de sangre. De igual forma, es como un recordatorio de que siempre trabajaran con los colores que se encuentran en las diferentes tintas.

En una plática con un trabajador nuevo, hijo de un ex trabajador, expresó que esa tradición no se debe perder, que espera que pronto regrese; otros trabajadores más viejos me comentaron lo mismo. Por tanto, en el imaginario de algunos trabajadores el bautizo aún está presente como un factor que crea pertenencia a su gremio y sentido de unidad entre los tipógrafos y tipógrafas de la Editora.

Los caldos, al igual que el bautizo y las fiestas tenían una función integradora y creaba sentido de pertenencia entre los trabajadores. La preparación de los caldos y de otros guisos se daba en el departamento de *Offset* en la Editora de Clavijero; los trabajadores tenían una pequeña estufa y un tanque de gas chico, por tanto, esta pequeña cocina se acondicionó atrás de las máquinas.

Quienes se encargaban de la cocción de los alimentos era el jefe de *Offset* o uno de sus ayudantes. Mientras que el trabajador cocinaba el caldo, sus otros compañeros cubrían sus labores en el taller. Ahora bien, estos caldos se hacían cada ocho días, pero por lo regular se realizaban cada quince días, es decir, en la quincena, sobre todo en viernes, era también un ritual.

Pues, que era cumpleaños de alguno y le hacían su cooperación y decían pues vamos a hacer un convivio no, pues compraban algo para preparar de comer, lo que más hacían luego era caldo de pescado con camarones, todos íbamos ahí con nuestro platito y nuestra cuchara a la hora del receso a convivir.

Sí, los compañeros ahí se, de talleres es más bien donde hacían y a veces llevaban, se ponían de acuerdo compraban y llevaban para allá cosas preparadas y para compartir ahí [...] Pues, cuando estábamos en Xalapa el señor René Guerra, todavía aquí un tiempo. Pues, él. Más bien si le ayudaban, ahí tenía sus ayudantes, pero casi él era el que preparaba¹⁴⁵

¹⁴⁵ Entrevista realizada a trabajadora del área administrativa el día 11 de octubre de 2018.

La preparación de caldos y de guisos también se daba cuando eran los bautizos, como ya se expuso párrafos arriba, por ende, era una celebración de bienvenida para el nuevo trabajador, pero también se hacían en cumpleaños y en el último día de labores antes de que iniciaran las vacaciones. Ahora bien, el caldo funcionaba como una actividad de catarsis, es decir, los trabajadores cocinaban, comían y convivían antes del fin de semana, esto marcaba el final de las jornadas laborales. Es así que, las celebraciones ya fueran semanales o quincenales eran simbólicas, puesto que, marcaban el inicio de los días de asueto.

Al igual que el bautizo la preparación de caldos y otros guisos fue prohibida por las administraciones neoliberales, porque es una actividad que les quita tiempo a los trabajadores y puede funcionar como distractor y factor de retraso en la producción.

Juan Carlos: ¿Cuándo llegan aquí sigue esta costumbre de hacer sus caldos o desaparece?

Si estuvo un tiempo, pero ya después se lo prohibieron y ya que no podía estar cocinando aquí en la dependencia, aunque lo hacía allá al final, donde está el almacén atrás¹⁴⁶

Otro trabajador comenta lo siguiente:

Mira, antes se organizaban de repente, se hacía un caldo de camarón a la hora de la comida en cualquier día, todos comían juntos y todo. Hace mucho tiempo que se dejó de hacer, también es lógico por la carga el trabajo, algunos pueden tener trabajo, aunque no es demasiado el que hay en toda dependencia, pero de haber, pues, no realmente, ósea la convivencia como tal entre todos, pues, ahorita es el deporte.

Allá se hacía más seguido, allá lo hacían casi cada 15 días, todos cooperaban y lo hacían, aquí se hacía esporádicamente y se guisaba allá atrás y todos, cooperaban hoy ya no¹⁴⁷.

A partir de que se puso en marcha la modernización administrativa en el aparato estatal veracruzano este tipo de actividades fueron prohibidas; sin embargo, algunos trabajadores de la Editora, sobretodo del departamento de Prensas y Hemeroteca aún siguen preparando guisos en un anafre improvisado en la parte lateral del edificio de Encuadernación. A diferencia de los años de la Editora de Clavijero, donde se invitaban a todos los trabajadores a este tipo de convivios, hoy en día sólo es entre los trabajadores de los departamentos antes citados y en ocasiones alguno que otro trabajador de otro departamento.

¹⁴⁶ *Ibíd.*

¹⁴⁷ Entrevista realizada a trabajador del área administrativa el día 27 de septiembre de 2018.

De eso si, hemos hecho calditos con mi compañero, con mi jefe con los compañeros que te comenté, hacemos nuestros calditos. Hacemos nuestros caldos con otro compañero (*Offset*), nos juntamos unos 5, 6 hacemos nuestros caldos. Lo que es de pollo, de camarones o hacemos bisteces entomatados, pero lo hacemos en la parte de allá afuera, cortamos leña, ahí comemos, convivimos lo que es bien bonito, pero nomás los que te mencioné nada más, más ya no¹⁴⁸.

Esta práctica refleja la desunión actual entre los trabajadores de la Editora de Gobierno, pero también refleja la lógica del neoliberalismo, porque se le da prioridad a la eficiencia, donde las actividades culturales son relegadas a segundo plano o como en estos casos prohibidas. Lo cierto es, que la tradición del caldo aún sigue presente entre los trabajadores, pero lo más seguro es que desaparezca como el bautizo o siga, pero de forma más discreta e individual.



Imagen 19. Ceremonia de premiación del torneo de futbol interno de la Editora, precedido por la directora Elideth Eloss. Fotografía de trabajo de campo, 21 de septiembre de 2018.

Por otro lado, el futbol para los trabajadores de la Editora de Gobierno, no es sólo una práctica deportiva lúdica, también cumple una función ritual, porque al igual que en el bautizo y en los caldos, hay un momento liminal. Es decir, los trabajadores se escapan o eluden a las jerarquizaciones impuestas por las posiciones del espacio; se vuelven sujetos ambiguos, donde no están fijos en un sitio (Turner, 1988). En palabras más sencillas, los trabajadores compiten en igualdad con los jefes.

El fútbol desde antes de la reubicación ha sido parte de la cultura de los trabajadores de la Editora; sin embargo, cuando se encontraban en Clavijero no tenían cancha propia, esto cambio con la reubicación. Por las características del terreno en Miradores del Mar, construyeron su cancha, como se mencionó en el capítulo 2. Por tanto, este espacio se vuelve simbólico para ellos, donde sus hazañas, desventuras, disputas y contacto físico, quedan grabados en su imaginario.

¹⁴⁸ Entrevista realizada a trabajador de Prensas el día 1 octubre de 2018.

Ahora bien, para Geertz (1973) en su ensayo sobre las peleas de gallos en Bali, los balineses cuentan la historia sobre ellos mismos; de cierta forma, los trabajadores de la Editora también cuentan la historia sobre ellos mismos. Es decir, lo que cuentan sobre los partidos; lo que hacen y; lo que piensan sobre lo que dicen y hacen (Meneses, 2008).

Mira nosotros tenemos aquí en la dependencia, desde que estamos acá, desde que estaba el maestro Félix Báez, se vienen haciendo este tipo de eventos. Antes no había fútbol, antes no había cancha, realmente a nosotros quién nos ayuda con lo de la cancha es el licenciado Ángel Hernández, él estaba en ese entonces en Recursos Materiales y bueno él. Pues, realmente él lo que hace es conseguirnos unas porterías, nos hacen unas porterías y nos tapan los cristales de la cocina.

La mayoría de las cosas las hacemos los trabajadores. En lo que se refiere a los eventos deportivos, ósea, normalmente es entre nosotros, si queremos hacer torneos de fútbol internos, pues, pedimos un permiso, no los autorizan en nuestra hora de botana que es media hora y en esa hora la ocupamos y nosotros compramos nuestros premios, hacemos una cooperación¹⁴⁹.

Otro punto importante es la representación social de la masculinidad en el fútbol, en otras palabras, lo que es “ser hombre”. Si bien, esto ha cambiado, puesto que, en la Editora se ha dado la inclusión del género femenino en el fútbol, todavía son muy visibles las representaciones ligadas a la masculinidad. El siguiente fragmento extraído del diario de campo, da cuenta de lo sucedido en la final del torneo de fútbol de la dependencia por el festejo del Día del Tipógrafo.

X, se encontraba junto a la directora y a la jefa de Edición, quienes serían las encargadas de entregar los premios y medallas a los trabajadores. X fue condecorado con una segunda medalla¹⁵⁰, por el segundo lugar que obtuvo su equipo; él recibió la medalla por parte de la directora, posteriormente se tomaron la foto abrazados. La directora le dijo: ¡X, usted quiere más medallas! X respondió: Las quiero a ustedes dos.

Al oír esta frase los demás trabajadores presentes en la ceremonia de premiación, entre risas, gestos de sorpresa y alegría gritaron: ¡Bien X, bien! ¡Chingón X, pinche viejo rifado! ¡Eres maestro!¹⁵¹

Lo anterior descrito da cuenta de las representaciones sociales ligadas a la masculinidad, pero también al momento liminal, donde se desdibujan y se olvidan las jerarquías, y el estatus se relega a un segundo plano.

¹⁴⁹ Entrevista a trabajador del área administrativa realizada el día 27 de septiembre.

¹⁵⁰ La primera medalla se la dieron por los años de servicio en la dependencia.

¹⁵¹ Extracto del diario de campo con fecha 21 de septiembre de 2018

El fútbol como se ha venido diciendo ha reemplazado al bautizo como factor de creación de sentido de pertenencia y de unidad. Ahora bien, esto se ve reflejado no sólo en los torneos internos, sino en los torneos fuera de la dependencia, porque cuando se realizan estos eventos una buena parte de los trabajadores y trabajadoras asisten para apoyar al equipo varonil y al femenil.

Cuando se realizó el torneo entre la Editora, la Comisión del Agua del Estado de Veracruz (CAEV) y la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) en Unidad del Valle, asistieron una considerable cantidad de trabajadores y trabajadoras de la Editora de Gobierno.

El equipo varonil traía puesto un uniforme de colores negro y amarillo con el logotipo de la Editora en la parte frontal de la camiseta, mientras que el equipo femenil ostentó un uniforme blanco con negro. El equipo varonil fue el primero en jugar el cuadrangular y después fue el turno del equipo femenil. Mientras en las gradas los trabajadores y trabajadoras comentaban sobre el partido y en ocasiones les echaban porras a sus equipos.

El fútbol no sólo fomenta la unidad, sino también la creación de redes sociales entre trabajadores de diferentes dependencias, esto se constató en el torneo antes mencionado; algunos de los trabajadores de las dependencias presentes se conocen e incluso son compañeros de juego en torneos externos a los que se realizan en las demás dependencias.

Es así que el fútbol es una parte importante de la cultura y el *ethos* de los trabajadores de la Editora de Gobierno, es también un ritual que crea pertenencia, unidad, inclusión y refleja las representaciones sociales de los trabajadores. Por otro lado, es una práctica lúdica que ayuda a los trabajadores hacer catarsis de sus presiones cotidianas.

Las fiestas que se celebraban para los trabajadores de la Editora y en general a los trabajadores burócratas, tuvieron un papel central durante el Estado social autoritario, puesto que, con ellas el Estado mantenía cierta legitimidad y control de los trabajadores, lo que le brindaba al Estado una base trabajadora en calma.

En el caso de la Editora la fiesta del Día del Tipógrafo era celebrada de forma fastuosa, tenía duración de una semana e incluía varios eventos, como: cenas baile; desayunos; eventos deportivos y sorteos, donde se rifaban centenarios de oro y electrodomésticos; se hacían excursiones a distintos lugares turísticos del estado, como: Paso Doña Juana, Puerto de Veracruz, Tuxpan y Chachalacas, entre otros. Los gastos de transporte corrían por parte de la

administración, incluso el hospedaje y comidas; y en esta semana los trabajadores tomaban un día para hacer aseo general del inmueble y limpiar las máquinas, se puede decir que, la reciprocidad se hacía presente en la limpieza general, es decir, correspondían al Estado por lo antes mencionado.

Juan Carlos: ¿En ese tiempo en la Editora antigua se organizaban estos mismos eventos?

Si, si también había eventos incluso anteriormente era una semana de festejos [...] Si era una semana, nos hacían eventos deportivos, se hacía la cena baile, se hacían excursiones, no. Se hacía una excursión a lo mejor a Veracruz, a Paso Doña Juana, Chachalacas. Este, si se hacían un poquito más de actividades, había un poco más de apoyo por parte del gobierno hacia la Editora¹⁵².

Con la reestructuración del Estado mexicano y posteriormente con el veracruzano. Al implementarse la modernización administrativa, la administración pública puso en marcha la lógica neoliberal, en este caso fue el achicamiento del Estado. Es decir, hacer recortes de personal, pero principalmente recortes en el presupuesto de las dependencias y las fiestas eran un gasto excesivo para la administración.

Es por esta razón que, en el caso de la Editora a partir de su reubicación, la celebración del Día del Tipógrafo ya no sería celebrada de forma tan extensa y fastuosa, sino de forma más sencilla y modesta, y en algunas ocasiones hubo años que no se celebró, sólo les dieron a los trabajadores su día libre.

Juan Carlos: ¿Ósea que eso ha cambiado?

Si bastante, incluso antes se manejaba que iba el trabajador y un acompañante siempre a todas las cenas baile, las comidas; los eventos que se hacían también se hacían presentaciones de libros, pero si era una semana de puro evento entre presentaciones, eventos de béisbol, eventos de carreras que se hacían en la Normal o se hacían en el Ferrocarrilero. En todos los eventos siempre había una comida y había una convivencia¹⁵³

De igual forma, las fiestas servían como factor de unidad y de pertenencia, porque los trabajadores formaban un comité de fiestas, que se dedicaba a vender cosas, como: refrescos y dulces, a recolectar fondos y vender las pacas de retazos de papel, que eran donadas por la administración.

Juan Carlos: ¿Y esos eventos eran organizados por ustedes o por la administración de ese tiempo?

¹⁵² Entrevista a trabajador del área administrativa realizada el día 27 de septiembre.

¹⁵³ *Ibíd.*

Bueno en el tiempo que estuve de contrato había un comité, un comité de organización del Día del Tipógrafo ese comité trabajaba todo el año vendiendo. Tenían un refrigerador en encuadernación y ahí vendían gansitos, vendían refrescos y todo lo que se iba juntando era para eso y las pacas de papel que ahora son parte de la administración, antes eran parte de los trabajadores, los trabajadores las vendían y con eso también se ayudaban para hacer las comidas, para comprar regalos.

Aparte en ese entonces, la administración que estaba en su momento o las que pasaban en ese momento. Creo, no me consta, que había una partida, una partida especial para lo del Día del Tipógrafo¹⁵⁴.

Con las administraciones recientes los Días del Tipógrafo para los trabajadores han sido aciagos; aún queda en el imaginario de los trabajadores más antiguos y en los hijos de los jubilados que hoy trabajan en la dependencia, las fiestas fastuosas que hacían las administraciones y de los regalos que les daba el Sindicato del Poder Ejecutivo, por ejemplo, botellas de brandy, ron, tequila y whisky.

Hoy en día las fiestas del tipógrafo también evidencian la fragmentación, la falta de unidad e incluso en palabras de algunos trabajadores la apatía entre ellos. Si bien, se han conformado comités de festejo en las administraciones recientes, estos comités no han sido apoyados por la mayoría de los trabajadores, lo que profundiza aún más la falta de cohesión

entre ellos y esto se puede mostrar con lo que se expondrá a continuación.



Imagen 20. Falla del coche oficial. Fotografía de trabajo de campo, 24 de septiembre de 2018.

Mi trabajo de campo coincidió con la fiesta del Día del Tipógrafo, que se celebró el día 24 de septiembre en un salón de la calle Ruiz Cortines en la ciudad de Xalapa. Ese mismo día se dio la situación de la descompostura del coche oficial, por tanto, pasaron varias situaciones en un corto lapso de tiempo.

Antes de la fiesta, la mayoría de los trabajadores entrevistados y con los que pude platicar, me comentaron que, las administraciones en el periodo de Duarte y el de Yunes Linares, siempre contrataban el mismo salón y el mismo servicio de cazuelas, que curiosamente es propiedad de una trabajadora

¹⁵⁴ *Ibíd.*

administrativa de la dependencia, y que por eso algunos de ellos no iban, porque siempre era lo mismo, tacos de cazuela, el mismo salón, los mismos eventos: ballet folclórico y música instrumental.

La fiesta comenzó a las 4 de la tarde, a continuación, expondré un fragmento de mi cuaderno de campo.

Llegamos al salón las 4:30 de la tarde, para llegar al salón bajamos por unas escaleras adornadas de luces azules; al costado de las escaleras se encontraban las dos mesas principales adornadas con dulces y un pastel con el logotipo de los 130 años de la Editora de Gobierno y a un costado el sonido; del otro lado de las escaleras se encontraba la mesa de las cazuelas y el espacio, donde se presentaron el ballet folclórico y el grupo de música instrumental; las mesas para los trabajadores estaban en frente de las cazuelas y de las mesas principales.

Me senté en la mesa junto al chofer, dos trabajadores de almacén y mi hermana. La mesa estaba adornada con una piña pelada que tenía 4 varas de tamarindo, y varias más con jamón, queso manchego y salchicha, los aperitivos y los tacos de cazuela a mi gusto personal estaban muy buenos, sin embargo, observé que algunos trabajadores sólo comieron un taco, al pasar el rato uno de ellos me comento que le había hecho daño esa comida.

Estando platicando con los trabajadores, me percaté que algunos de ellos salían del salón para regresar con botellas de whisky, brandy, tequila y latas de cerveza, el alcohol fluía libremente. Es aproximadamente a las 5:30 que se dio inicio a la rifa, lo que se rifó fueron botellas de bebidas alcohólicas, los trabajadores que salían premiados se iban inmediatamente a sus mesas para compartir su regalo con sus compañeros. Para las 6 de la tarde, en el ambiente se percibía en el salón un olor a comida y a bebidas alcohólicas; el ambiente estaba alegre.

Lo curioso fue observar la disposición en la que los trabajadores se sentaron, la mayoría de los trabajadores administrativos estaban sentados del lado derecho, mientras que los del taller del lado izquierdo, prácticamente en el lugar más escondido del salón, se hizo claro para mí que hasta en las fiestas hay una división por área.

Otra situación ligada a lo mencionado es respecto a la música, los trabajadores administrativos que estaban sentados cerca de las presentaciones del ballet folclórico y del grupo instrumental, disfrutaban de estos eventos; mientras que los trabajadores del taller se burlaban de la música clásica, de las piezas de Chopin y Mozart, gritaban: “chunchaca, chunchaca, chunchaca”, “queremos bailar” o “me estoy durmiendo, esa música es para dormir”, también se burlaron de un trabajador despistado que tiro un vaso, el ambiente cobro vida.

La fiesta termino para mí a las 8 pm, porque me fui a mi casa a redactar mis notas de campo. En lo personal fue una fiesta agradable y divertida, donde pude

observar con mayor claridad cómo se tejen las relaciones sociales entre los trabajadores, pero aparte como se distinguen entre sí.¹⁵⁵

Ahora bien, esta escena pone de manifiesto que las fiestas no son fastuosas, pero tampoco sencillas, en pocas palabras son reservadas. Pero en el imaginario de la mayoría de los trabajadores, a quienes, si les tocaron los grandes eventos, las fiestas actuales no se comparan con las anteriores y si no hay comparación; antes el Estado hacia estas grandes fiestas, donde rifaban centenarios y otros artículos, lo cual, funcionaba como una táctica de forma de control y dominación hacia los trabajadores.

Otro punto que cabe añadir, es la distinción entre los trabajadores en las fiestas de la Editora, es claro que incluso en las fiestas estos están divididos, no tanto por su trabajo, sino más bien por grupos afines, es decir, los trabajadores se sientan con quienes más se llevan. Lo que si fue notable es que los trabajadores administrativos son más reservados, mientras que los trabajadores de producción muestran más entusiasmo, lo que puede ser un factor de distinción.

Pasando a otro orden de ideas, no se profundizó en el tema de la cosmovisión de los trabajadores y trabajadoras de la Editora, pero es muy probable que una parte considerable de ellos sean católicos, porque aún resguardan la

imagen de la Virgen de Guadalupe en los talleres de producción. Alguna que otra vez me tocó observar a un trabajador cambiarle los focos y arreglar el pequeño altar. Cabe señalar que, la distinción por religión no es tan visible, aunque hay trabajadores que abiertamente expresan sus religiones, como la de los Testigos de Jehová y otras ramas del cristianismo.

La cosmovisión religiosa, es decir, la interpretación del mundo religioso de los trabajadores de la Editora de Gobierno, fue un tema poco profundizado durante la investigación; sin embargo, hay datos relevantes que merecen la pena ser expuestos.



Imagen 21. Trabajadora cantando en una de las fiestas del Día del Tipógrafo a finales de 1970. Archivo de la familia García López.

¹⁵⁵ Fragmento de las notas de cuaderno de campo del día 24 de septiembre de 2018.

En la Editora antigua se encontraba la imagen de la Virgen de Guadalupe en un espacio atrás de las escaleras junto a la entrada del departamento de *Offset*. Recuerdo que cuando era niño (década de los 80 y 90) observaba que los trabajadores y trabajadoras, antes de subir esas escaleras que llevaban al reloj checador, se persignaban, algunos otros hacían una breve oración y otros prendían la serie navideña que adornaba la figura de la virgen.

Para esos años el catolicismo aun no perdía poder, la mayoría de la población mexicana era católica. Apenas se estaba incrementando la presencia de otros grupos religiosos como los Testigos de Jehová. Por tanto, la mayoría de los trabajadores de la Editora era de filiación católica, no había una marcada diferenciación entre creencias religiosas.

Cuando se da la reubicación en 2001 la imagen de la Virgen acompañó a los trabajadores, ellos instalaron un pequeño altar a un lado del portón del edificio que ocupan los departamentos de Producto Terminado, Prensas y Encuadernación. El altar está adornado con Rosas de Castilla sintéticas y focos de diferentes colores. Aún hoy alguno que otro trabajador se persigna o hace una oración, pero ya no es tan visible como en la Editora antigua.

Actualmente, hay más presencia de otros grupos religiosos como los Testigos de Jehová, entre otros grupos cristianos. Incluso, algunos trabajadores en sus ratos libres se ponen a leer la biblia y en algunas ocasiones se ponen a platicar sobre sus versículos y sobre las enseñanzas de sus grupos.

En una ocasión un trabajador me invito a una reunión de su grupo cristiano. Es un grupo interesante, puesto que sus integrantes dicen no estar afiliados a la religión católica ni a los grupos protestantes conocidos; de hecho, este grupo se denomina solamente cristiano.

La reunión fue en un café del Centro de la ciudad de Xalapa, el día 21 de noviembre de 2018 a las 7:45 de la noche; llegue con el trabajador y estaban dos integrantes del grupo. Después de comentar algunos versículos de la biblia, pregunté sobre su grupo, si tienen un templo o un lugar específico de reunión. Me comentaron que se reúnen en cafés o en las casas de los integrantes del grupo.

Su modo de reunirse, me hizo recordar al cristianismo primitivo, donde no había un lugar específico de reunión, es decir, un templo, sino que se reunían en la casa de alguno de los integrantes del grupo y ese era el templo o iglesia y al igual que esos primeros grupos cristianos, el grupo mencionado no tiene una denominación, como los católicos, los Mormones y los Testigos de Jehová, entre otros.

Ahora bien, esto resulta interesante porque es un nuevo grupo religioso, que se está extendiendo del centro del país hacia el sur, puesto que, me comentaron que este grupo nace en la Ciudad de México y que aquí en Veracruz existen varios grupos.

Hoy en día en la Editora de Gobierno hay una diversidad de creencias religiosas; sin embargo, si hay conflicto por esta situación no es visible, como en otros casos que ya se han mencionado a lo largo de este trabajo.

Lo que si queda en claro es que las administraciones de la Editora de Gobierno han respetado la pluralidad religiosa e incluso que los trabajadores expresen su religión abiertamente. Por ejemplo, el caso de la figura de la Virgen que es también un elemento cultural que identifica a los trabajadores de la Editora; no obstante, puede ser una contradicción, puesto que las dependencias gubernamentales tienen que tener un carácter secular.

En el capítulo anterior se abordó el tema de las enfermedades y padecimientos que sufren los trabajadores de la Editora de Gobierno, por tanto, se expondrá como éstas están ligadas al imaginario de los trabajadores. Cabe señalar que, su imaginario está influenciado por otros, como el rural o campesino, pero también con el de la masculinidad y el alcoholismo.

Un caso ya mencionado es el trabajador de la Editora que sufrió un ataque de avispas; ante esta situación, se hizo presente el imaginario rural, sobre todo por la toxicidad de algunos animales, por ejemplo: el veneno de las víboras, de las abejas, de las arañas y de las avispas, entre otros, pero también sobre el conocimiento de la medicina tradicional. Cuando alguien es mordido por animales venenosos, hay diferentes remedios que se utilizan en el campo, uno de ellos es el crucetillo.

En el caso antes mencionado, para el trabajador y los trabajadores, fue el crucetillo lo que le salvo en combinación con el suero y la dexametasona que la enfermera le administró.

En la podada también esta peligroso, porque hay que subirse a los árboles, hay panales. El año pasado andaba mi compañero, pues, en aquel que está ahí junto y le picaron las avispas, pero de ese panal redondo, que es una avispota grande. Le picaron en la cabeza y me dice: me picaron las avispas y como tengo para el contraveneno, el crucetillo, ya que corro para allá, donde guardamos las cosas, que corro por la botellita y le doy a tomar para el contraveneno y al ratito me dice: como que me siento mareado. Le digo no pues bájate, bájate del árbol porque no sea que te vayas a caer y si bajándose del árbol se desmayó. Ya al ratito empezó a recuperarse, ya nos lo llevamos con la enfermera, ya le inyectaron suero y al ratito ya se compuso y ya andaba bien.

El crucetillo es un árbol, es como de guayabas, así como las guayabas, pero son duras. Entonces adentro tienen una bolita negra y esa la echa uno en aguardiente y eso sirve, y para allá toman mucho, ósea, mucha gente lo toma. Primero ni lo buscaban y ahorita lo buscan mucho para negocio, porque ahí en los puestos también ya lo venden¹⁵⁶. Es caro porque cada bolita la dan a 4 o 5 pesos y ya con eso se preparaba el aguardiente y es como contraveneno, si sirve mucho y está comprobado, porque a veces se va uno a la cacería y lleva uno la botella para eso. A los perros que a veces los muerden en la noche; los han mordido las víboras y se les da el crucetillo y no pasa nada, siguen viviendo, se recuperan¹⁵⁷.

El alcohol en el imaginario social de los trabajadores tiene cualidades curativas, el crucetillo es prácticamente aguardiente y sirve como antídoto. Pero el alcohol por sí solo también funge como remedio para las enfermedades gastrointestinales o simples dolores estomacales. En alguna que otra ocasión observé que los trabajadores con dolor de estómago o infección, prefirieron tomar una copa de aguardiente de Mahuixtlán¹⁵⁸ o “Mahuiz” como la conocen, a tomar medicamento.

Una cosa es el consumo del alcohol por sus “propiedades curativas” y otra es por alcoholismo, enfermedad presente en la Editora y que por lo regular es disfrazada como bebida desestresante natural y como digestivo, por tanto, no es raro ver en ocasiones que uno que otro trabajador se tomó una copa diaria de licor.

Ahora bien, el consumo del alcohol también está ligado al imaginario social de la masculinidad, es decir, del estereotipo de lo que es “ser hombre”, el que no bebe alcohol, de cierta manera, es tachado de santo, de reservado, como alguien feminizado e incluso de otras cosas. De cierta forma, el consumo de alcohol también da sentido de pertenencia y se puede catalogar como un ritual, el ritual de beber alcohol.

Lo cierto es que el alcoholismo es una de las enfermedades que la mayoría de los trabajadores del sexo masculino sufre; sin embargo, el consumo de alcohol para ellos es parte de su cultura, de su imaginario social, de su sentido de pertenencia e incluso como se dijo, es un rito, pero no es una enfermedad para ellos.

Juan Carlos: ¿Es alto el índice de alcoholismo en la dependencia?

¹⁵⁶ Se refiere a los puestos de la congregación de Cerro Gordo y de Plan del Río.

¹⁵⁷ Entrevista a trabajador de mantenimiento realizada el día 10 de octubre de 2018.

¹⁵⁸ Mahuixtlán se ubica en el municipio de Coatepec, este pequeño pueblo es conocido por la fabricación de diferentes tipos de aguardiente de caña, como: el reposado, el de maracuyá, de durazno y el de limón entre otros.

Te daría un 60 por ciento de toda la población, sí [...] Si se presentó un caso con la licenciada Elvira, un compañero totalmente, vaya enfermo, un alcohólico número uno. Tan es así la enfermedad que llegó a decir que su esposa había muerto en un accidente, así era su trastorno mental por el alcoholismo. Se descubre que efectivamente su esposa estaba viva, simplemente lo dijo porque habían tenido un pleito. Entonces la licenciada Elvira se prestó para autorizarle sus tres meses que iba a estar internado en Alcohólicos Anónimos. Pero el trabajador no acudió [...] Le pusieron fecha, de tal fecha a tal fecha él iba y regresaba para internarse, pero no quiso y el vino a trabajar, que él estaba bien¹⁵⁹.

El imaginario social de los trabajadores tiene un papel central en su mundo de vida, en su forma de interpretar su realidad y los sucesos de su cotidianidad. De igual forma, está ligado a sus enfermedades y padecimientos, pero también a otros imaginarios como el rural, el de la masculinidad y el del alcoholismo.

4.4 Las relaciones sociales entre los trabajadores de la Editora

Un tema de suma importancia es el de las relaciones sociales entre los trabajadores y trabajadoras de la Editora de Gobierno. Éstas al igual que la cultura fueron trastocadas por la modernización administrativa. Por tanto, hay un antes y un después en el desarrollo de las relaciones sociales en la dependencia.

Las relaciones sociales entre los trabajadores antes de la modernización de la dependencia, se caracterizaban por el compañerismo, claro había tensiones y fricciones entre los trabajadores, como se mencionó en el capítulo anterior. Sin embargo, los conflictos no eran tan evidentes y tan fuertes, prevalecía la unidad, el respeto y los oficios se enseñaban al igual que hoy, sólo que no había resistencia por parte de los trabajadores nuevos para aprenderlos.

Todo esto cambió con la entrada del modelo neoliberal a Veracruz, el cual, de cierta forma fomenta el individualismo¹⁶⁰, lo que trae consigo una fragmentación de la unidad, pero también por la reubicación de la dependencia y la ruptura del sindicato mayoritario; además existe otro factor que es de importancia y es el generacional.

Los trabajadores que hoy tienen más de 30 años trabajando en la Editora, fueron parte de una generación que entró a laborar a inicios y finales de los 70 y 80, entraron muy jóvenes de 15 a 25 años. Por lo cual, fue una generación joven de trabajadores, que empezaron su vida laboral como aprendices, forjaron vínculos afectivos entre ellos, como los que se forman entre

¹⁵⁹ Entrevista realizada a la enfermera el día 4 de octubre de 2018.

¹⁶⁰ El neoliberalismo recupera la idea de la superioridad del mercado para asignar premios y recursos a los trabajadores más eficientes, es decir, impulsa el individualismo.

hermanos o como los que se dan en la secundaria o en la preparatoria entre los alumnos, y sus valores eran otros muy diferentes al de las nuevas generaciones.

A medida que los trabajadores antiguos se iban jubilando, las relaciones sociales se volvieron más tensas, lo que dio paso a un escalamiento del conflicto entre los trabajadores que todavía laboran en la dependencia y los de recién ingreso y; también se da un aumento de los conflictos entre mujeres principalmente del área de producción, pero también en menor medida en el área administrativa. Este incremento de las tensiones en las relaciones sociales repercutió y repercute actualmente en la producción, como se verá a continuación.

4.4.1 Los trabajadores y el choque generacional

Pues a partir de que todo fue hereditario, todo se les puso en bandeja de plata, a partir de ahí ya, como que ya no es igual¹⁶¹.

El choque generacional se da a partir de que el gobierno estatal permite a los trabajadores poder heredar sus plazas; antes las plazas no se heredaban, el trabajador tenía que hacer méritos o ser recomendado por un alto funcionario para obtener una plaza. El hacer méritos implicaba aprender el oficio o en caso de ya tenerlo estar especializado en él y trabajar horas extra, incluso días o semanas enteras con el mínimo descanso para poder ganarse la plaza con los años.

Pues si hay mucho cambio, ya las generaciones estás vienen muy apagadas, ya no traen las mismas ganas. Te digo, por lo mismo. Mira anteriormente para ganarte una base te tenías que chingar y demostrar que, si tenías interés y ahorita como todo viene planchado, cabrón, pues, como todo viene heredado, no les costó chingarse nada. Me la dejo papá a que chingao hay me la llevo. Es mucho cambio y antes había que ganársela y ahorita no¹⁶².

Para los trabajadores con más antigüedad el hacer méritos es parte de su imaginario y de sus valores, porque, como se dijo, ellos entraron a laborar a la dependencia a una edad temprana, la mayoría entre 17 a 25 años de edad. Entonces la meritocracia era parte de la ideología que inculcó el Estado en ellos. Por tanto, el hacerse de una plaza por medio de los méritos era la culminación de su aprendizaje, de su subordinación hacia el maestro y la culminación de su esfuerzo. De cierta forma, ellos ven la obtención de una base como obtener un bien material, por ejemplo, como si fuera una casa, un coche o incluso un título.

¹⁶¹ Entrevista a trabajador de base realizada el día 28 de septiembre de 2018.

¹⁶² *Ibíd.*

Ahora bien, los trabajadores que entraron por herencia de plazas, no entran a laborar a la dependencia a una edad temprana, de hecho, la edad varía de los 20 años a los 40 o incluso hasta más. Lo que significa que la mayoría de los trabajadores nuevos entran con la experiencia laboral en otros sectores, también se puede dar el caso que entren sin ninguna experiencia laboral. Por tanto, la experiencia laboral de la generación nueva varía, hay personas que se dedicaron a las labores domésticas, otras en ramos del sector privado y en otros casos estudiantes de nivel medio y superior que dejaron sus estudios por laborar en la dependencia.

De entrada, se puede decir que son generaciones con diferentes valores, cultura y nivel académico. Esto último es de suma importancia, los trabajadores de la generación antigua tienen un nivel académico de primaria, secundaria y alguno que otro de preparatoria; en cambio la nueva generación tiene un nivel académico medio superior y superior, es decir, preparatoria y licenciatura hasta maestría, principalmente en el área administrativa, pero hay casos de trabajadores con licenciatura y preparatoria en el área de producción.

Si es un choque generacional, gente que realmente no tuvo la oportunidad de estudiar, gente con la primaria, incluso algunos sin primaria, secundaria. La mayoría yo recuerdo que en alguna ocasión se mencionaba que en alguna administración la plantilla era de más de 120 trabajadores, creo que nada más éramos 10 o 15 con preparación universitaria o que estábamos estudiando, el resto era prepa, secundaria e incluso primaria y algunos me imagino que sin estudios¹⁶³.

Hoy en día son más los trabajadores que tienen un nivel académico medio superior y superior; en la plática que sostuve con el ex secretario general del SIEDIPEV, hizo énfasis en la profesionalización del aparato gubernamental. Es decir, que el nivel académico de los trabajadores burócratas se ha incrementado con el pasar de los años y que se pretende apoyar a los trabajadores con cursos de capacitación o para concluir sus estudios para que el nivel de profesionalización sea alto. Otro punto que tocó y que está relacionado con lo anterior, es el cambio de valores, estos cambiaron al incrementarse el nivel de estudios en los trabajadores.

El aprender un oficio es un proceso, donde el trabajador, de cierta manera, se subordina ante el trabajador con más experiencia, para adquirir el conocimiento en el oficio (Sennett, 2009). Antes de la reubicación y de la herencia de plazas, este proceso no ocasionaba conflictos, esto porque los valores aún y prácticas aún no cambiaban, hoy en día es un factor para que se dé la tensión entre trabajadores nuevos y antiguos. Una trabajadora del área de producción comentó lo siguiente.

¹⁶³ Entrevista a trabajador del área administrativa realizada el 11 de octubre de 2018.

Pues es que ahorita ya hay más problemillas, pues unos les decimos cómo hacer las cosas a las personas nuevas y, pues, se enojan, lo toman a mal. Revuelven el trabajo con lo personal y pues.¹⁶⁴

Bueno los nuevos trabajadores de la Editora, son flojos, son flojos mano, una vez que les dan la base ya no quieren hacer nada, ósea que ya están seguros, pero no todos, pero hay muchos que son flojos, hay que estarlos arriando para que hagan las cosas, cosa que no debe ser uno en un trabajo así¹⁶⁵.

Este problema ha degenerado en confrontaciones fuertes cara a cara, llegando a insultarse e incluso llegar a la agresión física. En pláticas informales los trabajadores, me comentaron de una pelea entre un trabajador antiguo y uno nuevo dentro de la dependencia. A consecuencia de la pelea el trabajador nuevo sufrió heridas graves en un ojo, puesto que el otro trabajador de un golpe le rompió los lentes y los cristales le ocasionaron cortaduras en el parpado y en el globo ocular.

Aquí ya hubo un accidente, una pelea y se comprometió el ojo de ese compañero. Desafortunadamente fue mi hora de salida, yo ya me había ido, ya estaba llegando a Xalapa, 20 minutos y hubo una pelea. El chico, uno de los peleoneros usaba lentes, de ambos ojos solamente le funcionaba uno y usaba lentes con una graduación muy amplia, se hace de palabras con el otro compañero, pelean y por lo que sé rompe los lentes y el cristal le corta parte del parpado, parpado superior y está en compromiso con su globo ocular. Aquí si se pidió el apoyo, por lo que se dé una ambulancia, pues aquí es un proceso legal. Aquí así estuviera presente, yo no me tengo que meter, porque ya es un problema legal. Si tal vez tapar. Era una hemorragia muy grande, comprimir la hemorragia en lo que llegará la ambulancia, pero en sí que yo pudiera suturarlo y cosas de esas, no. Lo sé hacer, pero no porque es un caso legal¹⁶⁶

Se puede decir que el choque generacional radica en los valores propios de la generación antigua y la nueva, la edad, el nivel educativo, la herencia de plazas y aunque no es una generalidad, la falta de interés de algunos trabajadores por aprender los diferentes oficios que están presentes en la Editora.

El choque generacional es parte de la disputa por el *habitus*, tiene un papel relevante, pero no central en la disputa. Y los casos que se expusieron en este apartado, sirven de ejemplo para matizar como el choque generacional, de cierta manera, influye en la disputa del *habitus* dentro del campo en el que están inmersos los trabajadores.

Existe un cambio generacional entre los trabajadores de la Editora, cambio que de una u otra forma ha generado un choque generacional, pero este tiene un papel menos

¹⁶⁴ Entrevista a trabajadora del área de producción realizada el día 15 de octubre de 2018.

¹⁶⁵ Entrevista realizada a trabajador del área de producción realizada el día 26 de septiembre de 2018.

¹⁶⁶ Entrevista a la enfermera realizada el día 4 de octubre de 2018.

protagónico que la disputa por el *habitus* y por la base. Ahora bien, estas disputas se están resolviendo, principalmente la primera, dado que actualmente, son más los trabajadores de nuevas generaciones que los de las antiguas, quienes dominaban el campo y tenían el *habitus* dominante, es decir, la gobernanza, las normas y las costumbres.

4.4.2 El conflicto en la Editora de Gobierno

A partir de la reubicación de la dependencia a Miradores del Mar, los conflictos entre los trabajadores y las trabajadoras se incrementaron, hasta el punto que la producción se vio afectada. En otras palabras, por los conflictos la producción se rezagaba, incluso en algún momento las actividades se llegaron a parar en el departamento de Encuadernación. Esta situación se dio principalmente por los problemas personales entre los trabajadores.

El conflicto se hace más evidente en el área de producción, porque en el área administrativa no es tan visible y no llega a retrasar el proceso de trabajo, claro si existe también el rezago del trabajo en el área administrativa, pero se debe más a la resistencia no a los conflictos, algo parecido a lo que expone Scott (2000) sobre las formas de resistencia¹⁶⁷. Esta situación se da específicamente en el departamento de Encuadernación, donde el conflicto se da entre las mujeres, llegando a afectar las relaciones sociales entre los demás trabajadores, pero también al clima laboral. En la entrevista un trabajador de este departamento, comentó lo siguiente sobre la situación.

Créeme que todo eso a nivel compañerismo, es difícil, porque pues como a mí no me gusta el clima, ya prendieron el clima, pero como no me gusta, pues, ahora les abro las puertas para que ahí se fugue todo el clima; pues yo voy y te lo apago, yo en la mañana prendo las luces, pero si veo que alguien va y las apaga, voy y lo reporto, todo eso es lo que yo te decía, el compañerismo ya realmente es muy poco. Entre comillas el compañerismo que manejamos aquí, te crea un conflicto¹⁶⁸.

El conflicto provoca un ambiente de tensión en este departamento, lo contrario a los demás departamentos de producción, donde es relajado y amistoso. El conflicto en parte se

¹⁶⁷ Scott (2000) en su obra *Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos* menciona que una de las formas de resistencia más comunes es el trabajo lento e improductivo, lo que genera bajas en la producción. Entonces se puede decir que, así como hay un paso petrolero y ferrocarrilero, también hay un paso que siguen los trabajadores burócratas.

¹⁶⁸ Entrevista realizada el día 2 de octubre de 2018

origina por el choque generacional, pero también por la competencia que existe entre mujeres, puesto que los hombres se llevan bien¹⁶⁹.

El conflicto ha dado como consecuencia que en algunos casos se pase de la rivalidad al hostigamiento laboral y claro también a los castigos por parte de la administración. Al conversar con una trabajadora sobre las relaciones sociales en el departamento de Encuadernación, me comentó el caso que vivió en ese departamento.

Al menos yo lo personal después de veintitantos, 22 años en encuadernación, sin ningún motivo me quitaron de ahí, porque una compañera se decidió a molestarme y a molestarme y un año estuve congelada sin hacer nada, con la licenciada Elvira; de ahí me mandaron a limpiar gacetas, donde me agarró hasta sarna porque estaba entre las ratas [...] Tengo prohibido bajar a Encuadernación, tengo prohibido toparme con esa persona. Si esa persona sube y dice que yo le hice algo, sin hacerlo, me mandan a traer. Ya inclusive me iban a cambiar a la unidad administrativa. Entonces, yo he tenido acoso laboral por cuestión de una compañera. Entonces es ahí donde tú dices: espérame, ósea, no ven lo laboral sino la persona.

Se levantó un acta donde ella no se mete conmigo ni yo con ella, pero pues yo estoy hasta el full y no tengo nada qué. Pero, pues, si la señora va sube y se queja me mandan a traer y, pues, ya lo único que hace el sindicato. Pues si en ese sentido defenderme, el decir que no es cierto, porque no es así, lo que dice la señora. Y pues ya mejor yo evitar. Yo todo el tiempo estoy encerrada mi lugar y así evité tener problemas¹⁷⁰.

Durante las observaciones en el departamento, me percaté que eran dos grupos de mujeres y una de ellas trabaja sola; son estos dos grupos los que tienen rivalidades y conflictos. Al platicar con algunas de estas trabajadoras y tocar el tema de la convivencia, se mostraron reservadas, me dijeron que la convivencia era buena. Algunas otras hicieron énfasis en el conflicto y los trabajadores entrevistados de este departamento también comentaron sobre esta situación.

Las medidas que toma la administración ante este tipo de situaciones, varían como me lo comentó el jefe de recursos humanos.

Si el conflicto ya es muy grande, pues sí, se trata de separar a las personas para equilibrar el clima laboral del área. Si aun así persiste, entonces, las sanciones son más fuertes. Conforme al reglamento pueden ser: el apercibimiento verbal, la

¹⁶⁹ Curiosamente donde hay puros hombres no hay conflictos graves, en cambio en los departamentos donde hay pura mujer el conflicto es fuerte, claro en Encuadernación es más evidente que en los departamentos del área administrativa.

¹⁷⁰ Entrevista a trabajadora del área de producción el día 19 de septiembre de 2018.

suspensión de uno o dos días dependiendo la falta que se haya cometido o hasta el cese o separación por completo del trabajo¹⁷¹.

Al charlar con las trabajadoras tanto del área de producción y de la administrativa, se hizo evidente que algunas de ellas, reproducen la ideología patriarcal, que también es un factor que genera conflicto y que se refleja en fantasmas¹⁷² como el de la prostitución. Cabe aclarar que, esto no es exclusivo de las mujeres, los fantasmas también se encuentran en el imaginario de los trabajadores. “aquí si no te acostaste, ya te acostaron” esta frase obtenida en una plática informal da cuenta de lo anterior dicho. El jefe de recursos humanos también hizo mención sobre este fantasma.

Digo lo sabemos y nos damos cuenta por medio del chisme, no. De que fulana le dieron la base porque quien sabe qué hacía con el jefe en aquel entonces. O cosas que parecen broma, pero que sabemos que es violencia no, porque su hijo es el mole o que fulana ya se fue con tal, con tal y demás [...] En el imaginario todos se acuestan con todos, todos son promiscuos, todos son todos, pero todos son amigos, todos se llevan¹⁷³

El conflicto siempre va estar presente en las relaciones sociales y laborales de todo centro de trabajo; sin embargo, cuando se da un escalamiento puede afectar a todo el proceso productivo; es en esta situación que la administración pone medidas precautorias para evitar que sucedan este tipo de situaciones, donde se dé la violencia física, como en el caso que se mostró párrafos arriba.

El jefe de recursos humanos me comentó, que en tiempos del doctor Félix Báez el conflicto llegó al punto en el que la producción en Encuadernación se rezago. Esta administración identificó a una trabajadora como la líder de grupo, la cual, influyó para que el conflicto llegara a niveles que afectaron el proceso de trabajo; esta trabajadora aún tiene una presencia fuerte en ese departamento, como lo observé durante mi estadía en la dependencia.

Para remediar esta situación la administración recurrió al mismo conflicto, es decir, se creó conflicto dentro del grupo para que sus integrantes se desligaran, algo así como apagar fuego con fuego. En palabras del jefe de Recursos Humanos este método no fue ético, pero funcionó, las actividades regresaron a la normalidad. El conflicto aún continúa en la Editora y

¹⁷¹ Entrevista realizada al jefe de Recursos Humanos el día 10 de septiembre de 2018.

¹⁷² Coria (1988) se refiere a un conjunto de vivencias e ideas en parte inconscientes y en parte inconscientes que adoptan una forma incorpórea. En otras palabras, son temores que se encuentran en el imaginario de las personas.

¹⁷³ Entrevista realizada al jefe de Recursos Humanos el día 10 de septiembre de 2018.

sigue permeando en la producción, pero no al grado de retrasarla como en tiempos de la administración de Félix Báez.

Cabe señalar que, estos conflictos son el resultado del *habitus* en disputa y en menor medida por el choque generacional, pero también por la dicotomía base *versus* contrato y confianza y por la disputa de la base, como ya se ha venido mencionando. Pero también la familia tiene un papel importante para que se den estos conflictos; la red familiar presente en la Editora de Gobierno es extensa y compleja y por esta razón las relaciones sociales entre los trabajadores están mediadas por el parentesco, donde hay disputas y consenso. Esto se reflejó en los conflictos entre los integrantes de algunos departamentos.

Si bien, la familia guarda y la edad guardan cierto papel en esta situación, es la disputa por el *habitus* el principal factor para que se dé la rivalidad y la competencia entre los trabajadores, lo que conlleva a que se mantengan la tensión en las relaciones por el control del campo.

4.5 Contradicciones de la modernización administrativa en Veracruz

El cambiar del modelo tradicional “autoritario” al nuevo modelo de la Gestión Pública, como bien se ha mencionado genera contradicciones, que conlleva a que se den diferentes situaciones que dificultan esta transición y que de cierta manera afecte a los trabajadores y al rendimiento de las dependencias gubernamentales.

En el caso de la Editora las contradicciones de la transición del viejo modelo al nuevo modelo, se hicieron visibles a partir de la reubicación de la dependencia. Éstas fueron surgiendo a partir del año 2001 y tomaron fuerza en años posteriores. Actualmente la administración se encuentra todavía en un periodo de transición; por consiguiente, es un periodo álgido donde lo nuevo no se termina de consolidar y lo viejo se resiste a desaparecer.

En este trabajado se han detallado algunas de las tensiones que han surgido a raíz de las contradicciones de esta transición, sobretodo en la cuestión cultural y laboral de los trabajadores de la Editora, quienes están viviendo este proceso de largo aliento y tratando de adaptarse a la nueva cultura organizacional que, la administración trata de inculcar entre su base trabajadora. El problema es una contradicción entre el discurso y la realidad, porque el Estado promueve la cultura organizacional en diferentes documentos, pero sigue

reproduciendo prácticas autoritarias, que ya se han venido mencionando a lo largo de este trabajo.

Ahora bien, hay otras contradicciones a nivel general de la administración pública, que se refieren a la reorganización administrativa, a los valores, a la eficiencia de las dependencias, la transparencia, la cultura de la legalidad, a la modernización tecnológica y al mantenimiento de las dependencias. Estos puntos están atravesados por la corrupción y hace más difícil y compleja la transición.

Hoy en día la administración pública se encuentra en un impasse, donde las contradicciones surgidas de la transición de modelos juegan un papel central, al igual que la corrupción y la ilegalidad. Mientras que la administración pública siga en esta situación adversa, las dependencias, sus trabajadores y la sociedad seguirán resintiendo el impacto.

El caso de la Editora, sirve para evidenciar las contradicciones de la administración pública, que se han venido dando desde el periodo de Miguel Alemán Velasco hasta la fecha.

4.5.1 Una reorganización administrativa contradictoria

La reorganización administrativa es uno de los objetivos de la modernización administrativa y en Veracruz, es un proceso que tiene sus antecedentes en la década de los 90 con la reestructuración del Estado. Por consiguiente, es un proceso de largo aliento que cada administración ha tratado de ir consolidando; sin embargo, las mismas contradicciones de la modernización administrativa también se reflejan en la reorganización.

La reorganización administrativa cambia por completo la organización de las dependencias, afectando de forma directa su composición, ya que los efectos son a nivel horizontal y vertical en el organigrama. Con esto se pretende desarrollar la autocrítica, para concentrarse en el proceso de cambio planeado e integrarlo a la cultura organizacional (Reorganización administrativa, S/A: 379).

Para llevar a cabo una reorganización administrativa, se debe implementar una metodología, ésta consiste en la planeación, que es determinar los lineamientos de la reorganización; la instrumentación que es la selección y aplicación de técnicas de recolección de información; el análisis de lo recabado; la implementación; y el seguimiento y evaluación y para llevar a cabo el procedimiento debe haber una unidad encargada (Reorganización administrativa, S/A).

Ya puesta en marcha la metodología, se debe realizar un diagnóstico que incluya: el contexto, la infraestructura, posición competitiva, desempeño, liderazgo, trabajo en equipo y calidad de vida de la organización. Todo esto conlleva a que se cambien los modelos mentales de la base trabajadora; la generación de compromiso por parte del trabajador; rediseño de las funciones de dirección; diseño de una política de empleo “sin garantías”; política de compensación; un nuevo enfoque en la administración de la información; creación de células o equipos auto dirigidos; diseño de la dinámica de los equipos; reducción de la base trabajadora, por improductividad, vejez, por problemas de productividad, por ineficiencia y poca rentabilidad; y congelación de plazas (Reorganización administrativa, S/A).

En el caso del gobierno de Veracruz, se ha llevado a cabo esta reorganización administrativa, pero a modo e influida por la corrupción. Las administraciones de Javier Duarte y de Yunes sólo se fijaron en la parte estructural. Es decir, sólo han puesto su atención en el recorte de personal y en el congelamiento de plazas; sin embargo, esto resulta contradictorio, porque se despide a trabajadores de contrato con experiencia y cualificación, para contratar a personal sin experiencia que son familiares o amistades cercanas de los funcionarios públicos y en cuanto al congelamiento de plazas, sólo se puso en marcha de manera parcial y beneficiando a los trabajadores de contrato que tuvieron puestos de mandos medios y jefes de área y aparte que eran cercanos a los directivos y autoridades estatales. Contradiendo así a la modernización administrativa, la cual fomenta la transparencia y la cultura de la legalidad.

Uno de los puntos centrales de la reorganización administrativa, es el análisis diagnóstico de las dependencias. En el caso de la Editora sólo se hizo este tipo de análisis en la administración del doctor Félix Báez Jorge, en las siguientes administraciones sólo se hacía reconocimiento de los departamentos, pero no un análisis a profundidad, los mismos trabajadores me comentaron sobre esta situación.

Derivado a que las administraciones de Duarte y de Yunes no realizaron un análisis diagnóstico a profundidad, las condiciones de infraestructura se fueron deteriorando, el edificio administrativo presentó graves daños estructurales por la falta de mantenimiento y de igual forma los vehículos y la maquinaria; por otro lado, las tensiones y conflictos llegaron al extremo de que uno de los departamentos del área de producción no tuviera jefe, por tanto, la producción se vio afectada en sumo grado, en otras palabras no hubo un proceso integrador para generar un clima laboral sano.

Esta situación contradice lo que en teoría debe de ser la modernización administrativa y la reorganización, puesto que, ambas dan prioridad al funcionamiento adecuado de las dependencias, tanto en la organización laboral como en la producción. El caso de la Editora no es el único, varios trabajadores que tienen contactos en otras dependencias expusieron que esta situación también se daba en otros lugares.

En cuanto al tema de la cultura organizacional, ésta se basa como se dijo párrafos arriba en un cambio mental, que incluye el cambio de valores y fomentar el liderazgo; sin embargo, esto en lugar de solucionar los problemas ha ocasionado nuevos inconvenientes, como el choque generacional, la disputa por el *habitus* y el cambio de subjetividades, pero también favorece el conflicto entre trabajadores y administrativos.

Si bien, hay un manual creado por la administración pública para sustentar la reorganización administrativa, no es utilizado por las administraciones de las dependencias, sino que es a consideración de los directivos que se implementan los cambios y en muchas ocasiones sin un análisis situacional de cada una de ellas. Lo que conlleva a una administración ineficaz, que afecta a los trabajadores y a la sociedad en general, puesto que, un simple trámite puede tardar días o meses y en el caso de la Editora la producción se ve retrasada.

4.5.2 Contradicción en los valores éticos del servidor público

El tema de los valores es otro punto que ya se ha tratado en este capítulo; no obstante, conviene agregar que, actualmente hay contradicciones respecto a los valores que la administración estatal está tratando de fomentar en los empleados; por un lado, en su discurso impulsa valores democráticos, pero por el otro sigue fomentando en la práctica valores autoritarios o contravalores.

Valores como la “legalidad, honestidad, lealtad, imparcialidad, eficiencia y eficacia, responsabilidad, transparencia, rendición de cuentas, bien común” (Gobierno del Estado de Veracruz, 2018: 23) en teoría son los que rigen hoy en día a la administración pública; sin embargo, esto está sumamente alejado de la realidad.

La modernización administrativa contiene un cambio de modelo y por lo tanto de los valores que fomenta la administración pública. La siguiente tabla, muestra los valores del modelo burocrático tradicional fundamentado en los valores propuestos por Weber y los valores del actual modelo de la Gestión Pública.

Tabla 2. Valores del antiguo modelo burocrático y del de la nueva gestión pública. Elaboración propia con información textual (Gobierno del Estado de Veracruz, 2018: 18- 23)

Valores del modelo burocrático de Weber	Valores del modelo de la nueva gestión pública
<ul style="list-style-type: none"> • Autoridad • Capacidad • Diligencia • Disciplina • Espíritu de Servicio • Honestidad • Imparcialidad • Integridad • Jerarquía • Lealtad • Legalidad • Mérito • Neutralidad • Obediencia • Permanencia en el empleo • Profesionalidad • Prudencia • Racionalidad • Rigidez • Veracidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Legalidad • Honestidad • Lealtad • Imparcialidad • Eficiencia y Eficacia • Responsabilidad • Transparencia • Rendición de Cuentas • Bien Común • Confidencialidad • Respeto y Dignidad • Generosidad • Vocación de Servicio • Respeto al Entorno Cultural y Ecológico • Respeto a la Equidad de Género • Liderazgo

La anterior tabla sirve para recalcar, que el modelo burocrático weberiano, no fue utilizado por la administración pública mexicana ni veracruzana, tal vez algunos de sus valores, como la autoridad, la disciplina, la jerarquía y la obediencia sí estuvieron presentes, pero otros como la legalidad, la neutralidad, la imparcialidad y la integridad no lo estuvieron, porque no fueron y no son parte de las características del Estado mexicano. Incluso, se puede decir que, las características del antiguo régimen no concuerdan con la racionalidad del modelo weberiano.

Entonces, el modelo de la nueva Gestión Pública choca no con el modelo de Weber, se enfrenta a las características aun presentes del viejo régimen del Estado mexicano. Ahora bien, lo que prevalece son los contravalores, como: la corrupción, la ilegalidad, la ineficiencia y la deslealtad, que tienen su origen en el viejo Estado social, estos pueden ser visibles o no tan visibles; en el caso de la Editora algunos de estos contravalores se reflejan en las acciones de la administración y es en ese momento que se vuelven tangibles.

Durante el periodo de Javier Duarte, los valores que fomenta la nueva Gestión, fueron transgredidos, sobre todo el de la legalidad, la honestidad, la imparcialidad, la transparencia, la rendición de cuentas, el respeto al entorno ecológico cultural y a la cuestión de la equidad de género. Ya se ha mencionado, por ejemplo, el caso de la falta de mantenimiento de la Editora de Gobierno lo que contradice los valores de la legalidad, la honestidad y la rendición de cuentas.

Pero hay otros casos, como el que los productos químicos usados en el revelado de placas y de la impresión son descargados a una laguna que hay en la dependencia. Estos productos químicos son altamente inflamables, volátiles y contaminantes, este un problema para el medio ambiente y también para la seguridad y salud de los trabajadores. De hecho, una vez se suscitó un incendio que, si no es por el esfuerzo de los trabajadores, hubiera llegado a la laguna contaminada y el incendio hubiera alcanzado proporciones mayores, como una explosión, porque hay ductos de PEMEX y una gasolinera cerca de la dependencia.

Ahora bien, las administraciones de Duarte y Yunes implementaron cursos de ética de valores para los trabajadores, pero estos cursos solamente se han impartido a unos cuantos de ellos, lo que significa que muchos trabajadores no tienen conocimiento de los valores que se están fomentando.

Por ejemplo, el valor del respeto y de la equidad de género no han sido difundidos entre todos los trabajadores y trabajadoras, lo que es un factor para que se dé el conflicto entre ellos y se reproduzcan diferentes tipos de violencia, esto se ve claramente con la situación del departamento de Encuadernación, donde en cierta forma el respeto se ha perdido.

Como se expresó más arriba hay un choque entre los valores y prácticas del Estado social autoritario y los de nueva Gestión Pública. Esto se ve claramente con los trabajadores más antiguos que tienen arraigados los valores del antiguo régimen, lo que ocasiona que sea difícil su adaptación a los nuevos valores y se den las contradicciones.

Cabe añadir que, en el manual se rescatan algunos de los valores weberianos y se combinaron con los nuevos valores; no obstante, las administraciones de Duarte y Yunes, no pusieron en marcha un programa eficiente de divulgación de estos, para que los trabajadores estuvieran conscientes de ellos. Incluso un mando medio de la administración de Yunes, me comentó que ellos no estaban tratando de ideologizar o en este caso de fomentar estos valores

a los trabajadores. Entonces, se puede decir que, hay un desinterés por parte de la administración a fomentar estos valores, lo que contradice a la modernización administrativa.

4.5.3 Hacer menos con más

Con la reconfiguración del Estado se implantó la política de hacer más con menos, es decir, que en la producción se ocupe menos personal del que se ocupaba originalmente. Por tanto, la frase hacer más con menos tiene un trasfondo de reducir la plantilla laboral, que está ligada a la teoría economicista de la Reingeniería (Reorganización administrativa, s.f.). En la Editora de Gobierno pasa lo contrario, se produce poco y en esa producción participan varios trabajadores.

Por ejemplo, en la producción de la Gaceta Oficial participan al menos 10 personas; sin embargo, este proceso se puede hacer con una o dos, el formador y una correctora. De hecho, durante un corto periodo de tiempo a finales del periodo de la dirección del doctor Báez un solo trabajador se encargaba de formarla, imprimirla, engraparla y foliarla y sólo una correctora para corregirla. Ahora bien, en esos tiempos había unas copiadoras especiales que aparte de imprimir también engrapaban, lo que agilizaba el tiempo de producción.

En la producción de libros, intervienen por lo menos 20 personas entre formadores, diseñadores gráficos, impresores y encuadernadores, se puede decir que, este proceso no ha variado en mucho desde los tiempos del Estado social a los actuales. El proceso en ocasiones es lento y en ocasiones rápido, dependiendo de los conflictos y tensiones que existan entre los trabajadores del departamento de Encuadernación.

En algunos departamentos hay una cantidad considerable de trabajadores y en otros no hay tantos. Se puede decir que no existe una repartición equilibrada de trabajadores y trabajadoras, lo que ocasiona que en algunos departamentos la producción se vea afectada. Por ejemplo, en el caso del departamento de Producto Terminado, son sólo tres trabajadores y cuando existe una carga considerable de trabajo, es decir, de revisar un número considerable de tiraje, los trabajadores se retrasan porque son pocos, en ocasiones la administración tiene que mandar trabajadores a esa área para ayudar.

Una de las cuestiones que ya se ha tratado en este capítulo, es el tema de los despidos masivos. Estos se dan por lo regular al finalizar un periodo gubernamental, el caso más visible fue el de la llegada del PAN a la administración pública; la administración de este partido tomó la decisión de despedir a miles de empleados, pero de manera arbitraria, no hicieron un análisis

de cada caso. Por consiguiente, personal con experiencia de más de 10 años fue despedida, el problema es que la administración contrato gente sin experiencia, sólo porque eran familiares o amigos cercanos de funcionarios o de los jefes de área, ensanchando aún más la plantilla laboral y generando así un aumento en la sobrepoblación de trabajadores al servicio del Estado.

Hoy día la mayor parte de las dependencias veracruzanas cuentan con una sobrepoblación de su base trabajadora, lo que puede ser benéfico, porque bien distribuidos, los empleados pueden mejorar el rendimiento de las dependencias y de sus departamentos; sin embargo, mal distribuidos, puede afectar el proceso de trabajo, es decir, hacer menos con más.

4.5.4 El fantasma del despido

El día 22 de octubre de 2018 circuló por medios electrónicos de comunicación, la noticia que la Editora de Gobierno pasaría a ser un órgano autónomo, en otras palabras, ya no dependería de la Secretaría de Gobierno; esta noticia fue publicada en el boletín del Congreso del Estado de Veracruz en enero de 2018. Los trabajadores no se enteraron hasta que se divulgó en los medios de comunicación.

Los integrantes del Grupo Legislativo del Partido Revolucionario Institucional (PRI), a través de su coordinador, diputado Juan Nicolás Callejas Roldán, presentaron una iniciativa para adicionar una fracción al artículo 67 de la Constitución Política del Estado cuyo propósito es hacer de la Editora de Gobierno un organismo autónomo, para que cumpla su función adecuadamente y así evitar conflictos políticos a los que podría estar sometida [...] La Gaceta Oficial se editará en la ciudad de Xalapa, Enríquez, aun cuando sus talleres se ubiquen en otro municipio, y se repartirá ampliamente en el territorio del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave (Proponen diputados del PRI que la Editora de Gobierno sea órgano autónomo, 2018).

Esta noticia disparó en los trabajadores el temor a ser despedidos y a que la Editora se privatice, por ende se hizo presente el fantasma del despido. Varios trabajadores se acercaron a mí para compartirme sus inquietudes y sus temores, de igual manera, se acercaron con los delegados sindicales y con los trabajadores que son abogados, para asesorarse sobre las posibles consecuencias de esta autonomía.

Juan Carlos: Ayer después de leer la noticia, estuve platicando con algunos compañeros de aquí y, pues, surgió el fantasma del despido y el nerviosismo: ahora qué va a pasar, habrá despidos masivos, qué es lo siguiente que pasará ¿Entonces en caso extremo qué pasaría?

Si mira. No creo que pueda llegar afectar o llegar a esos extremos del despido, lo planteaba ayer con el líder del sindicato y me decía que en un momento

determinado que las condiciones no fueran favorables para alguno o algunos trabajadores, existiría la posibilidad de que en un momento determinado pudieras llegar a transferir tu plaza a otra área y seguir bajo el mismo concepto que está uno acostumbrado. Pero bueno hay que esperar y entender de qué manera va a ser autónomo¹⁷⁴.

Por su parte, el delegado del STSPEV también expuso que se hizo presente el fantasma del despido entre algunos trabajadores y que se le acercaron para preguntarle sobre el tema de la autonomía y que es lo que les espera en un futuro. Los dos secretarios generales al igual que los delegados se mantuvieron en la postura de esperar a que surjan nuevas noticias sobre el tema para saber el futuro de la Editora.

Un trabajador que es licenciado en derecho y especializado en materia laboral, me comento lo siguiente:

No sabemos si vayan a ver recortes de personal o cambios de adscripciones por. Bueno, y si es uno y otro pues que no se vean. Si es recorte, pues, obviamente nos liquidarían, no, y es eso lo que me genera duda de entrada. Hay que ver más adelante como quedó elaborado el proyecto de decreto ahora ya aprobado, pues para tener más certeza por cuanto a nuestro futuro y también que tan lejano es este, si es próximo, si es hasta el año que entra, si es en estos días, el mes que entra, no sé, todo eso no se sabe¹⁷⁵.

Hasta la fecha no han vuelto a salir noticias respecto a la autonomía de la Editora de Gobierno, pero en el momento en el que se generó, si causo incertidumbre entre los trabajadores. Incluso, llegando al extremo de que pensarán que la Editora se iba a privatizar y que se formaría una especie de patronato para ser trabajado por los trabajadores liquidados, pero actualmente no se sabe si el decreto siga adelante.

4.5.5 La Editora en el abandono

Un tema en el que enfatizaron los trabajadores entrevistados y con los que mantuve pláticas informales, fue el mal estado de los edificios de la dependencia, sobretudo del edificio administrativo, el cual, presentaba un grave daño estructural en el techo. Por las grietas se escurre el agua cuando llueve, mojando los escritorios y el equipo computacional, para solucionar este problema los trabajadores, cubren sus escritorios y computadoras con lonas o plásticos; no obstante, a pesar de que las resguardan en ocasiones se mojan, al igual que los papeles importantes.

¹⁷⁴ Entrevista al delegado del SIEDIPEV realizada el 24 de octubre de 2018.

¹⁷⁵ Entrevista realizada el día 24 de octubre de 2018.

Ahora bien, esta situación se empezó a dar en el periodo de Javier Duarte, puesto que en el periodo anterior el de Fidel Herrera, la administración del doctor Báez estuvo al pendiente de la infraestructura y de su mantenimiento. Con la administración de la directora Elvira Valentina Arteaga sólo se dio mantenimiento superficial, es decir, sólo se pintó la dependencia, pero no se realizó mantenimiento profundo a los edificios al igual que a los coches.

De cierta forma, la Editora paso por un periodo de abandono por parte de las administraciones de Javier Duarte y en parte la de Yunes. Ahora bien, en la administración de Martín Quitano se trataron de tapar las grietas, pero esto no funcionó y esta situación continuó durante el periodo de la directora Elideth Eloss que, a pesar de los esfuerzos del encargado del Enlace Administrativo por solucionar los problemas, no pudo realizar mucho.

La corrupción es un factor que influyó en el deterioro de la Editora de Gobierno, algunos trabajadores con los que platique mencionaron que, en el periodo de Duarte, le dieron una partida presupuestal considerable a la dirección de la Editora, entonces encabezada por la licenciada Elvira, para realizar el mantenimiento de los edificios, pero que esta partida no fue utilizada en su totalidad, puesto que nada más se ocupó para pintar las instalaciones, aunado esto mencionaron que la directora casi no asistió a la dependencia y que no estaba al pendiente de ella.

Extraña que no se haya hecho nada porque, desde hace tiempo esta señora es señalada de dilapidar el presupuesto de la Editora de Gobierno usando familiares, como su padre Marco Arteaga, encargado de las compras de papelería, equipo de cómputo, mantenimiento, pintura, entre otras actividades, de donde en su momento supo sacar buenos dividendos al reportarlos con costos más altos de los reales (Belín, 2018).

Lo cierto es, que el daño estructural que presenta el edificio administrativo es un riesgo para los trabajadores y para las personas que llegan a tramitar algún documento, puesto que, se debe de realizar un análisis diagnostico profundo de la estructura con personal especializado en ese tipo de daños y no hacer arreglos superficiales sin que un experto dé primero su dictamen.

Reflexiones

La crisis estructural económica de los años 70 a los 90, es uno de los principales factores para que el antiguo modelo de Estado se desmoronara. Claro está que, el Estado mexicano ya estaba desgastado, esto por sus propias contradicciones y sus límites. La clase política mexicana

de esas décadas, busco una solución viable para solventar las crisis que se presentaron una tras otra. Esta solución era realizar una reestructuración del Estado.

La reestructuración del Estado, es un proceso que se inició en la década de los 80 y todavía continúa. Este proceso trajo consigo una modernización administrativa, la cual, es una reestructuración productiva, pero enfocada al aparato estatal, es decir, al sector administrativo o burocrático. Lo que dio paso a cambios culturales significativos en los trabajadores.

El plan de la modernización administrativa, tiene por objetivo una modernización tecnológica de las dependencias, un recorte en la base trabajadora, satisfacer al usuario, hacer más con menos, asignación de recursos basada sobre el desempeño, rediseñar los procesos administrativos, rendición de cuentas, involucramiento de la ciudadanía en la toma de decisiones, vigilancia del desempeño de la administración, implementación de una cultura organizacional, la cual incluye: una mejora en el desempeño, sin estar sujeta a procesos estandarizados, autonomía presupuestal, gestión de agencias, mayor flexibilidad laboral y la gestión pública para satisfacer al cliente (Pardo, 2010).

Es así que la modernización administrativa es resultado de la implementación de la reestructuración productiva en el sector industrial. Es decir, el Estado primero la implementó en las empresas paraestatales y después retomó puntos centrales de ésta para la modernización del aparato estatal.

Con la modernización tecnológica de la Editora los cambios fueron evidentes en sus dos áreas: la de producción y la administrativa; se cerraron algunos departamentos como Linotipos y otros se modernizaron como *Offset* y *Gaceta Oficial*. Esto conllevó a que los trabajadores más antiguos se adaptaran a las nuevas tecnologías o en algunos casos que pidieran su jubilación.

Entonces los tiempos y movimientos en el proceso de producción cambiaron drásticamente. Ahora el proceso de producción es menos tardado, pero esto significó un cambio de *habitus* para los trabajadores, lo artesanal se está cambiando por lo digital o en algunos departamentos se combina lo artesanal, lo mecánico y lo digital.

Con la modernización administrativa y los cambios en los procesos de producción el cambio cultural se aceleró; algunas tradiciones y prácticas desaparecieron, como, por ejemplo, el bautizo que era un rito de paso que generaba sentido de pertenencia y de unidad, el cocinar caldos u otros, esta práctica también generaba sentido de pertenencia, de unidad y de cohesión.

En la actualidad el fútbol sustituye a esas prácticas y toma el papel de ritual para crear el sentido de pertenencia.

Ahora bien, se puede decir que la cultura en la Editora tiene varios matices, a pesar de que haya prácticas en común entre trabajadores; no es lo mismo el área de producción al área administrativa y no es lo mismo entre departamentos; cada departamento tiene sus propias prácticas que giran en torno a su trabajo, a sus costumbres y a sus ratos de ocio. Esto se profundizará en las consideraciones finales.

La cultura e imaginario de los trabajadores se ha visto permeada por otras culturas e imaginarios, como, por ejemplo, el imaginario campesino, porque hoy en día pueden sembrar productos agrícolas y en caso de mordeduras de animales nocivos usar antídotos. Entonces la cultura de los trabajadores de la Editora es diferente a las de otras dependencias.

Una de las consecuencias de la pérdida de unidad y de cohesión es el conflicto entre trabajadores y trabajadoras, este ha alcanzado niveles altos, llegando al extremo que la producción se paré, sobretudo en el departamento de Encuadernación. A pesar de las medidas que se pusieron en marcha con la dirección del doctor Félix Báez Jorge, el conflicto aún sigue presente y en algunas ocasiones en incremento.

En todo espacio laboral hay actores bisagra que tienen la función de articular y cohesionar a los grupos y a los actores, su papel es prácticamente el de intermediarios, es decir son neutrales (Manchinelly, 2014); sin embargo, en el caso de la Editora por la situación de conflicto el papel de estos actores queda relegado a un segundo plano, incluso en algunas ocasiones, algunos de ellos se convierten en parte del conflicto.

Para concluir, la modernización administrativa aparte de basarse en una modernización tecnológica, se basa en una reorganización administrativa que se fundamenta en la cultura organizacional proveniente de las empresas privadas. Ahora bien, el cambio entre el antiguo modelo que utilizaba la administración y el nuevo modelo de la Gestión Pública han dado paso a una serie de contradicciones que, en lugar de mejorar la eficiencia del aparato estatal, da cabida a la continuidad de la corrupción, al abandono de las instituciones, a la ilegalidad y a la desorganización de la base trabajadora.

Se puede decir que la administración veracruzana está en un momento de transición, donde lo viejo no termina de desaparecer y lo nuevo no termina de consolidarse, como ya se ha dicho. Mientras que las administraciones que vengan, no pongan cartas en el asunto y se

queden en simples manuales, que no se llevan a la práctica, las dependencias, los trabajadores y la sociedad en general resentirán las consecuencias, llegando al punto en el que las dependencias entren en una crisis estructural como ya paso en el periodo de Javier Duarte.

CONSIDERACIONES FINALES

Las culturas laborales en la Editora

A lo largo de este trabajo trate de mostrar que las culturas laborales, son cambiantes, es decir, no son estáticas ni inmutables; producen significados a partir de la vida laboral de los sujetos y a raíz de un capital simbólico, que se construye a lo largo de las trayectorias laborales con respecto a su entorno social, familiar, comunitario y a partir de su cultura política (Reygadas, 2002).

Por tanto, no se puede hablar de una sola cultura laboral, sino de culturas laborales que, se forman a partir de un proceso complejo de formación de las identidades obreras, que están atravesadas por múltiples trayectorias biográfico-laborales, por los espacios sociales y laborales donde se entrecruzan las redes sociales que están permeadas por diversas subculturas como la de género y las étnicas, entre otras (Guadarrama, 1995).

Ahora bien, al reflexionar sobre lo observado en el trabajo de campo y en el proceso de análisis posterior, concuerdo con Guadarrama (1995), Reygadas (2002), Moreno (2003) y Vázquez (2017), que el definir a la cultura laboral no es fácil, que no se puede definir como un concepto homogéneo, sino más bien como heterogéneo y diverso; y que debe de pensarse no como una sola cultura, sino como un abanico diverso de culturas laborales en constante resignificación, como en el caso de la Editora de Gobierno de Veracruz.

A partir de 2001, se dieron cambios acelerados en las culturas laborales, al *ethos*, al imaginario, a los valores y al *habitus* de los trabajadores, incluso se da una disputa por el *habitus* que hasta el día de hoy continúa. En otras palabras, cambio por completo su mundo de vida y su cotidianidad ya no es la misma. Estos cambios se dieron por el proceso de modernización administrativa que, conllevó a la modernización tecnológica parcial y a la reubicación de la dependencia, lo que para los trabajadores fue una coyuntura crítica que hasta la fecha tiene consecuencias.

Aunque hay elementos de significación en común en las culturas laborales de los trabajadores de la Editora, algunos otros elementos varían con respecto a las dos áreas y a los departamentos que hay en la dependencia. Como se trató de explicar en este trabajo en el área de producción hay significados que están apegados a la vida fabril, es decir, se notan más las significaciones de la cultura obrera; en cambio en el área administrativa es más evidente una cultura burocrática organizacional y; cada departamento tiene sus propios significados,

prácticas culturales y tradiciones. De igual forma, hay variaciones por la edad, por capital cultural, es decir, nivel académico; por el capital simbólico, es decir, el estatus que tienen, entre otros capitales; y por el estado del trabajador, si es de base, si es de contrato o si es de confianza, esto también permea a los elementos de significación y ha dado paso a cambios significativos en sus culturas.

Por lo antes expuesto, no se puede hablar de una sola cultura laboral de los trabajadores de la Editora de Gobierno, sino de varias culturas laborales que se articulan, guardan elementos en común, que se contradicen, que se resignifican constantemente y que caracterizan a los trabajadores de los diferentes departamentos.

Los conceptos de cultura de Geertz (2000) y de Guadarrama (1995), me permitieron observar el entramado significativo de las culturas de los trabajadores, es decir, el significado que le dan a los procesos de trabajo, a sus prácticas cotidianas, a sus relaciones sociales, dentro y fuera de la dependencia, a la familia, al espacio y a su historia; pero también me permitieron observar que las culturas laborales de los trabajadores de la Editora de Gobierno están atravesadas por otras culturas, como: la masculina, la femenina, la rural, la urbana, la del cuidado del medio ambiente, la del fútbol, la del alcoholismo y la organizacional.

Las culturas laborales en la Editora se encuentran en constante resignificación y un ejemplo claro, es el de la cultura masculina, ésta se encuentra en un proceso de transformación que se refleja en las generaciones más jóvenes de la Editora, que a diferencia de las viejas generaciones son más incluyentes con el género femenino; esta resignificación de la cultura masculina se refleja en las normas, manuales y leyes que la administración pública está fomentando; el cambio en este entramado se está dando de manera estructural.

Respecto a lo anterior, el fútbol hoy en día es uno de los elementos que mayor sentido de pertenencia, unidad, respeto, cohesión e inclusión generan. En la actual Editora la cancha de fútbol sirve como un espacio de convivencia, pero también de inclusión. No es raro hoy en día ver a las trabajadoras jugando fútbol en los torneos y los hombres en este sentido participan en conjunto con las mujeres. Ahora bien, la transformación de la cultura masculina también refleja la disputa del *habitus* para dominar el campo.

Con la modernización administrativa algunos de los elementos de significación desaparecieron o están a punto de desaparecer. Esto por la disputa del *habitus* y un ejemplo, es el bautizo que, como se mostró era un rito violento, que atentaba a la integridad física,

emocional y a los derechos humanos de los trabajadores; si bien, este rito de paso generaba sentido de pertenencia, de unidad y de cohesión entre los trabajadores varones de la dependencia, muchos trabajadores nuevos se opusieron a él, es ahí donde radica la disputa, puesto que varios trabajadores se negaron a ser parte de este ritual, por diversas razones, como falta de interés o porque atentaba a su salud física. Ahora bien, en la mayoría de los casos se hacía en contra de la voluntad del trabajador de nuevo ingreso, lo que originaba conflictos entre los trabajadores, lo que da cuenta del *habitus* dominante y el inicio de la disputa.

La preparación de guisos, especialmente caldos, generaban sentido y fomentaba la convivencia, la unidad, el respeto y la cohesión, lo que era proceso de integración que fortalecía el clima laboral, pero al igual que el bautizo refleja el *habitus* dominante y también es parte de la disputa, porque poco a poco los trabajadores que entraban a laborar a la dependencia no les era de su interés participar en este rito. Un ejemplo claro es, que el trabajador nuevo al cobrar su primera quincena tenía que invitar la comida a los trabajadores de su área, podían ser chicarrones o tortas de marisco, algunos trabajadores nuevos se negaban, otros lo hacían a regañadientes y otros lo hacían para pertenecer al gremio.

Las fiestas son otro elemento significativo que cambio a lo largo del tiempo. Hoy en día las fiestas del tipógrafo son recatadas, en algunas ocasiones no se han realizado y se rifan artículos pequeños. Es claro que este elemento cambio al son de los cambios en la administración veracruzana y con la implementación de las políticas de austeridad; no obstante, hay trabajadores que me comentaron que, se han llevado acabo intentos de organizar colectas para realizar la fiesta y una excursión para celebrar el Día del Tipógrafo; estos intentos han fracasado y esto se debe a la disputa por el *habitus*, por los conflictos y tensiones entre los trabajadores, pasa lo mismo que con el bautizo y con la preparación de caldos, para algunos de ellos estas prácticas no tienen interés, por tanto, no participan.

Las leyes y códigos no escritos en cuanto a las relaciones sociales y laborales que, de cierta manera, son inviolables para los trabajadores con más antigüedad chocan con el sentido que les dan a éstas las nuevas generaciones. Cuando son violadas estas leyes no escritas, se produce el conflicto, afectando la producción y el ambiente laboral; ejemplos hay varios, pero expondré dos que son los que han originado conflictos: “yo no me meto contigo, tú no te metes conmigo” y; “el esfuerzo, dedicación y sacrificio son pilares para realizar un buen trabajo”. Este ejemplo, al igual que los antes mencionados también es un elemento de la disputa que se está dando por el control del campo.

La disputa por el *habitus*, se está resolviendo, porque son más los trabajadores de nuevas generaciones que los trabajadores con mayor antigüedad, es decir, hay un *habitus* en movimiento, donde los entramados significativos, se están resignificando y reconfigurando, al igual que los trabajadores.

En este trabajo traté de mostrar que las culturas laborales de los trabajadores de la Editora de Gobierno están atravesadas no sólo por la modernización administrativa o por lo sindical, sino también por otros entramados significativos que también están en proceso de transformación. Estos entramados influyen para que se den prácticas distintas, la cuales generan nuevos sentidos y significados en la cotidianidad de los trabajadores.

El estudio de las culturas laborales de los trabajadores al servicio del Estado, es un tema tentador para ser explorado, analizado y profundizado desde las diferentes perspectivas y disciplinas de las ciencias sociales, para así conocer que está pasando al interior de la administración pública federal y estatal.

Realidad e imaginario de los trabajadores de la Editora en la era neoliberal

A través de este trabajo expuse desde la perspectiva de los trabajadores antiguos, nuevos, de base, de contrato y de confianza de la Editora de Gobierno, como es que vivieron y viven la modernización administrativa, la reconfiguración sindical y el cambio cultural, que se originó en 2001.

A pesar que la modernización administrativa tiene más de 20 años, es un proceso de largo aliento que aún sigue consolidándose y no sólo afecta a los trabajadores de la Editora de Gobierno, sino a todos los trabajadores del gobierno estatal y se puede decir que, a la gran mayoría de los trabajadores estatales y federales del país. Ahora bien, intente demostrar como este proceso aceleró los cambios culturales de los trabajadores de la Editora, tomando en cuenta que la cultura no es estática ni inmutable, es decir, cambia día con día.

En el caso de los trabajadores de la Editora, la cultura cambió drásticamente en el momento en el que se reubicó y se modernizó tecnológicamente a la dependencia, claro está que esto iba a ocurrir tarde o temprano. Pero no solamente sus culturas cambiaron, también su imaginario, su *ethos*, su *habitus* e incluso sus enfermedades, como se trató de exponer en esta investigación.

Ahora bien, la modernización administrativa también contiene una reorganización administrativa, que se fundamenta en la cultura organizacional; con ésta el Estado mexicano y

en este caso a nivel regional, pretende cambiar del modelo burocrático del Estado social autoritario que es vertical e inflexible al modelo de la nueva Gestión Pública que es horizontal y flexible, donde se retoman valores del neoliberalismo, pero que también se rescatan valores weberianos y se incluyen valores de la cultura organizacional oriental, específicamente de la japonesa y valores que tienen que ver con la igualdad de género y el medio ambiente.

El cambio de modelo ha causado tensiones, puesto que, los trabajadores antiguos tienen otro tipo de valores en su imaginario. Un ejemplo, es la moral de la cultura charra, esta moral se basaba en el pacto social que tenía el Estado con los sindicatos y con los trabajadores; básicamente se fundamentaba en el hecho de que el Estado hacía concesiones que, beneficiaban a los dirigentes y líderes sindicales, y en menor medida a los trabajadores.

Esto está relacionado con las fiestas, bonos de despensa, rifas de electrodomésticos, excursiones, prestaciones económicas más allá de la ley, etc. Para los trabajadores en su imaginario, el Estado era como un padre protector, que si bien, era autoritario les daba derechos y privilegios, algo parecido a lo que sucedía con los petroleros, ferrocarrileros y telefonista, que, de cierta manera, eran sectores privilegiados económica y socialmente, porque ostentaban un capital simbólico que denotaba estatus y distinción; también así pasaba con los trabajadores burócratas.

Algo parecido pasaba con los sindicatos, se les veía como sindicatos charros, inflexibles, autoritarios, que apoyaban al patrón y que no aplicaban los estatutos sindicales al pie de la letra, pero que a pesar de esto ayudaban. El imaginario de los trabajadores no ha cambiado en mucho respecto a la imagen del sindicato; algunos de ellos los ven como adornos, como verticales, antidemocráticos, autoritarios y charros; sin embargo, los sindicatos hoy en día también están en un proceso de reconfiguración, puesto que se han llevado a cabo reformas estructurales en torno al sindicalismo.

Poco a poco los sindicatos se están abriendo a la vía democrática, se realizan votaciones de dirigente y de delegados sindicales, donde los trabajadores también “participan”¹⁷⁶, pero a pesar de esto, aún se siguen dando prácticas autoritarias que les restan legitimidad. En el caso de la Editora, la perspectiva de algunos trabajadores sobre sus sindicatos es que se mantienen al margen, que no apoyan lo suficiente, que permiten que el

¹⁷⁶ Entrecorrido participación, porque en algunos casos la base trabajadora afiliada a los sindicatos que representan a los trabajadores del Poder Ejecutivo no son tomados en cuenta en la elección de los secretarios generales, sólo son tomados en cuenta en la elección de delegados sindicales.

Estado se imponga autoritariamente, afectando sus derechos, como se mostró con algunos casos en este trabajo.

Lo cierto es que, los sindicatos aún mantienen una relación corporativista con el Estado, donde los favores políticos e incluso clientelares y patrimonialistas permean esta relación. Entonces la moral charra sigue presente en los sindicatos a pesar de que hoy en día se autodenominan como democráticos y horizontales.

Ahora bien, los sindicatos no han adoptado por completo la vía democrática, la cual busca, el cumplimiento de las normas respecto a la legislación del trabajo, que cumplan su papel de mediador en los conflictos y estén más apegados a los intereses de los trabajadores (Zapata, 1990). Esto trae como consecuencia que sigan perdiendo legitimidad ante la base trabajadora, y en el imaginario seguirán siendo sindicatos con una forma fantasmal, muy parecidos a los sindicatos blancos de las empresas privadas.

Los sindicatos que representan a los trabajadores del Poder Ejecutivo han tenido logros. En el caso de la Editora de Gobierno, por ejemplo, el que gestionaran la obtención de los camiones para el transporte de personal, el día especial y la reposición del tiempo de salida, es decir que, salieran 15 minutos antes de las 3 son logros que beneficiaron por un periodo de tiempo a los trabajadores, porque la mayoría de estos se desvanecieron; quitaron el día especial, el tiempo de reposición y no han podido gestionar que se otorguen nuevos camiones de transporte. Por tanto, hay una incongruencia entre el discurso, la realidad y la práctica.

Por lo que el “deber ser” no se puede asimilar a una utopía: bastaría que la realidad de los organismos existentes para proteger a los trabajadores se adecuara a los propósitos que dicen representar. Puede decirse lo mismo de varias otras instancias como son, por ejemplo, las disposiciones existentes en cuanto a la operación de sindicatos: los trabajadores dicen, si sólo se aplicara lo que estas dicen ya se habrían recorrido gran parte del camino (Zapata, 1990: 179).

Es por esta realidad que los trabajadores en su imaginario ven a los sindicatos y al Estado como coludidos, corruptos y que sólo velan por los intereses de la clase gobernante y no por el bien de la clase trabajadora.

La realidad para los trabajadores de la Editora es que la modernización administrativa y la reconfiguración sindical continuará, lo que traerá consigo más cambios culturales y en su imaginario. Si estos dos procesos fueran aplicados al pie de la letra, pueden dar paso a una serie de beneficios para los trabajadores, pero también para el aparato estatal y para los sindicatos;

no obstante, las cosas distan mucho de la realidad. La corrupción y el autoritarismo, permean en estos dos procesos creando contradicciones.

Lo antes mencionado trae como consecuencia una precarización aguda del trabajo, puesto que en la realidad se les están quitando prestaciones y convenios, que lejos de beneficiarlos los están afectando económica y socialmente e incluso en su salud.

Un punto importante en el imaginario de los trabajadores de la Editora, es la familia; básicamente los trabajadores y trabajadoras se encuentran en una estructura fundamentada en las relaciones familiares y por un bien en disputa, que es la base. En su imaginario el vínculo sanguíneo tiene gran importancia y simbolismo y esto se refleja en la disputa de la base. Es así que cuando un hijo, hija, esposa, tío, tía, hermano, hermana, sobrino o sobrina, aceptan trabajar la base del familiar que se jubiló, es como si reafirmaran el parentesco. En algunos casos los trabajadores no ven con buenos ojos, cuando un trabajador deja a una persona que no es su familiar, es como si el trabajador jubilado hubiese caído en el deshonor.

Las relaciones familiares en la Editora de Gobierno, forman una extensa y compleja red de familias entrelazadas. De hecho, esta red sigue definiendo la obtención del trabajo en la Editora y en general en las dependencias del estado de Veracruz, claro, en menor medida y es más visible con los mandos medios y los altos mandos, quienes apoyan a sus familiares para obtener trabajo o en dado caso la obtención de una plaza.

Es así, que los trabajadores aún se encuentran insertos en las relaciones tradicionales heredadas del viejo Estado social autoritario y, por tanto, se encuentran ante las formas de una doble subordinación, por un lado, ante el Estado y por el otro ante los sindicatos. Esto ha traído consigo una disputa entre trabajadores de base y los de contrato y confianza. Es en esta disputa por la base que las culturas laborales adquieren sentido. Entonces no es una disputa que se dé por el choque generacional, sino por un bien que es la base y por un *habitus*.

Por tanto, en el imaginario de los trabajadores de la Editora la familia, cumple un papel vital, puesto que estructura las relaciones sociales y laborales entre ellos; aparte cumple un papel significativo en la cadena de producción. Además, el honor y el deshonor están estrechamente ligados y esto se refleja en los códigos y normas no escritos que rigen la vida cotidiana de los trabajadores y trabajadoras.

Por eso hoy en día los trabajadores antiguos de la Editora de Gobierno y algunos de los nuevos trabajadores, hijos de ex trabajadores, ven hacia el pasado con un halo de nostalgia y con las esperanzas de que lo que han perdido regrese.

En mi opinión y en sintonía con Callinicos (1997) la modernización administrativa reincorpora algo que ya existía y que va a dar paso a nuevas contradicciones y tensiones, pero también a nuevos imaginarios, contextos e identidades; es un proceso subjetivo, pero también material.

De momento la realidad para los trabajadores de la Editora y en general de las demás dependencias, es contradictoria, convulsa, sin cohesión, donde permea el conflicto, la desorganización y la corrupción de algunos actores centrales, que no tienen definido “el deber ser”. En pocas palabras, la modernización administrativa seguirá adelante, pero con otros objetivos.

Transición del modelo burocrático del aparato estatal veracruzano

Como se ha tratado de demostrar en este trabajo la modernización administrativa en México y para este caso en Veracruz, data de principios de los 90; siendo consecuencia directa de la reestructuración del Estado mexicano. Ahora bien, la modernización administrativa contempla una modernización de la base sociotécnica del aparato estatal. En otras palabras, cambiar la tecnología antigua por tecnología de punta y realizar una reorganización administrativa basada en la cultura organizacional para un mejor rendimiento de las dependencias y sus trabajadores, para así brindar un servicio de calidad a la ciudadanía.

Aparte, sigue el objetivo de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, pero también se encuentra el objetivo de luchar contra la corrupción. Por esta razón el Estado partió de la idea de que las causas principales de la corrupción;

se relacionaban con una normatividad compleja y con una evidente falta de capacitación del personal, además de que los sistemas y procedimientos carecían de estándares; y del supuesto de que las costumbres arraigadas y la impunidad alentaban la corrupción; y de que la ausencia de información transparente y veraz impedía que los ciudadanos pudieran exigir sus derechos (Pardo, 2010:402).

De cierta manera, Pardo, expone las características de la cultura de la ilegalidad, cultura que está arraigada en la administración pública mexicana y veracruzana. Por tanto, hay que decir, que es contra la cultura de la ilegalidad que el actual régimen mexicano y veracruzano están “luchando”. No obstante, sin buenos resultados. Y un ejemplo de la lucha contra la

corrupción es la Guía Metodológica para la Elaboración del Programa Sectorial de Desarrollo Administrativo realizada en el año 2000; esta guía se divide en dos grandes apartados, como se muestra en la tabla con información retomada del INAP (S/A).

Tabla 3: Apartados del Programa Sectorial de Desarrollo Administrativo. Elaboración propia con información textual (INAP, S/A: 954-955).

Apartado A	Apartado B
<ul style="list-style-type: none"> • La elaboración de diagnóstico, a partir de la identificación de los problemas funcional, normativo, organizacional y de sistema, sus alternativas de solución y los beneficios que se pretenden alcanzar. • La integración del programa, donde se define las acciones a las que se compromete la dependencia o entidad. • La ejecución de acciones de mejora. • El seguimiento y la evaluación de las medidas comprometidas, para ponderar el grado de efectividad e impacto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar y transparentar los procedimientos y trámites que realizan los ciudadanos en las oficinas públicas. • Mejorar los procedimientos, estructuras y sistemas administrativos, para que los servicios públicos se ofrezcan con eficiencia, oportunidad, buen trato y honestidad. Obtener niveles de eficiencia, eficacia y productividad dentro de la gestión pública. • Eficientar las acciones del personal y racionalizar los recursos financieros y materiales del gobierno del estado. • Evitar prácticas de ineficiencia y corrupción. • Modificar o crear ordenamientos y disposiciones de carácter jurídico, necesarias para mejorar el funcionamiento de la administración pública estatal. • Transformar las actitudes y aptitudes de los servidores públicos, promover la participación de la ciudadanía en el mejoramiento de la administración pública, para consolidar la confianza y credibilidad de la ciudadanía en su gobierno.

Lo cierto es, que los puntos anteriormente expuestos no han sido cumplidos a cabalidad, sino todo lo contrario, aún siguen permeando la corrupción, la falta de transparencia, la ineficiencia por falta de organización y las prácticas autoritarias.

En la Ética para los servidores públicos. Manual del participante 2018 la administración pública veracruzana fomenta la cultura de la confianza para luchar en contra de la cultura de la desconfianza. La primera estimula la creatividad, la deshibición y emprendimiento, estimula la sociabilidad, la tolerancia, refuerza los vínculos de los individuos con la comunidad (familia, nación e iglesia), para crear un sentido de identidad y para generar lazos colectivos, reduce los costos de transacción y fomenta las oportunidades de cooperación; por el otro lado, la cultura de la desconfianza paraliza el trabajo humano, erosiona el capital social, atomizando las relaciones personales, favorece actitudes defensivas, aliena a las personas, aumenta los costos de las transacciones (INAP, S/A).

La cultura de la confianza no es más que un sinónimo de la cultura de la legalidad y se fundamenta en la cultura organizacional, la cual, como se ha expresado fomenta valores como la transparencia y la honestidad, entre otros. La lucha contra la corrupción es una de las tantas contradicciones que han surgido con la modernización administrativa, pero también por el cambio de modelo burocrático.

Todo lo hasta aquí mencionado, da cuenta que el cambio al modelo de la nueva Gestión Pública o Gerencial, está chocando con las características del viejo modelo de Estado; por tanto, lo expresado por ambos documentos elaborados por la administración están alejados de la realidad y de la práctica. La cultura de la ilegalidad y la corrupción aún siguen presentes en la administración veracruzana y los ejemplos claros son el periodo de Duarte y de Yunes Linares y actualmente estas prácticas aún siguen estando presentes en la administración pública.

El caso de la Editora es la muestra clara de las contradicciones que se han dado en la modernización administrativa y del cambio de un modelo burocrático a otro. Las contradicciones en algunos casos son muy claras y se puede decir que, no sólo se dan en la Editora de Gobierno, sino en la mayoría de las dependencias gubernamentales veracruzanas.

El conflicto entre trabajadores ha aumentado, incluso llegando al paro de la producción y el incremento en los errores del producto terminado; la corrupción se ha hecho visible en mandos medios, sobre todo en la administración duartista y yunista; el favoritismo es también un factor que se ha hecho presente y que se refleja en acciones, como: que algunos trabajadores se tomen sus vacaciones antes del periodo marcado, que lleguen tarde continuamente y no se les levante un acta administrativa; que algunos trabajadores sean

aviadores, es decir, que estén en la nómina, pero que no laboran en la dependencia; que los conflictos no se prevengan y no se fomente el compañerismo; que no haya un control respecto a la producción; y a que la discriminación y la desigualdad sigan presentes.

En lo anterior mencionado, el consenso cómplice guarda un papel significativo, puesto que es una práctica de los trabajadores y de la administración para negociar a su conveniencia, esto se puede ejemplificar con el cobro de horas extra que, favorece a cierto número de trabajadores, en realidad estas horas no son cobradas como tal, sino que son las horas muertas que los trabajadores pasan esperando su turno; llegar tarde a laborar; pedir permisos de salida más allá de los permitidos y; pedir sus vacaciones antes del periodo señalado (Cuellar, 2002).

Con la transición del modelo burocrático, la obtención del trabajo y de las bases cambió de dinámica, antes el sistema para obtener una base, se basaba en el consenso cómplice, la subordinación y la sobreexplotación laboral de los trabajadores y trabajadoras de recién ingreso, porque tenían que trabajar jornadas laborales continuas, es decir, trabajaban por días o semanas sin descanso y en la mayoría de las veces la administración pública no les pagaba su salario o les pagaba cuando quería.

A pesar de lo mencionado, los trabajadores y trabajadoras de contrato podían acceder a una plaza, pero con la herencia de plazas y posteriormente con la congelación, los trabajadores y trabajadoras de contrato y de confianza ya no pueden acceder a ellas, lo que conllevó a que surgieran conflictos y disputas entre los trabajadores de confianza, de contrato y de base. Lo que es una característica de la transición de un modelo burocrático autoritario al modelo burocrático de la Gestión Pública, que conserva elementos del antiguo modelo. Entonces, se puede decir que, actualmente lo que existe es el modelo de la nueva Gestión Pública autoritaria, que se encuentra en proceso de consolidación.

La modernización administrativa pareciese que sólo es una fachada para que sólo los actores políticos se beneficien con los recortes presupuestales, porque se han dado casos de malversación de fondos e incluso de enriquecimiento ilícito, no sólo de altos mandos, sino de mandos medios, jefes de área y en algunas ocasiones de trabajadores de base y de contrato, aunque, esto no es una máxima ni es general.

La Editora de Gobierno y la modernización administrativa en la actualidad

La Editora de Gobierno desde 2001 a la fecha ha pasado por un periodo de cambios drásticos; los cambios que sufrió esta dependencia centenaria fueron: a) Una reubicación de la ciudad de Xalapa al municipio de Emiliano Zapata, esta responde a la descentralización, pero en mayor medida a intereses políticos; b) se sometió a una modernización tecnológica; c) a una reorganización administrativa y; d) a una reducción de su producción total.

Lo dicho hasta aquí supone que la Editora alcanzaría un nivel de eficiencia óptimo; sin embargo, como se ha expuesto se han dado contradicciones, que son resultado de la modernización administrativa y del cambio de modelo burocrático.

Cabe añadir que, a pesar de estas contradicciones, algunos de los trabajadores hacen un esfuerzo por sacar el trabajo cotidiano, hacerlo con lo que tienen y con la mejor calidad. Incluso trabajan sin las debidas medidas de seguridad, esto por la falta de un reglamento de seguridad y de riesgos laborales, lo que significa un peligro para ellos. Pero aparte de esta situación los trabajadores corren un peligro constante por la falta de mantenimiento preventivo de maquinaria y de instalaciones.

A pesar de las condiciones adversas antes descritas y de que ya no se les paga las horas extra monetariamente sino con tiempo. Los trabajadores de la Editora retoman el ejemplo de la resistencia de los trabajadores japoneses; sin embargo, a pesar de sus esfuerzos, la situación no ha cambiado en mucho.

En alguna ocasión escuche que, por ejemplo, el caso de los japoneses que, para poder exigir, en lugar de levantarse en huelga era cuando más trabajaban y cuando más producción sacan. Esa es su manera de mostrarles en este caso a sus empresarios a sus jefes, pues, que las ganas las hay. Pero como se los comentó, no tiene caso que nos quedemos de brazos cruzados y por eso fue que les pedí que había que mostrarles la disposición que tiene uno como trabajador, muy a pesar de las escasas condiciones que tienen para las cuestiones de los pagos¹⁷⁷.

El abandono de la Editora se empieza a dar en 2010 con la administración de la directora Elvira Valentina Arteaga, durante el periodo gubernamental de Javier Duarte, puesto que en la administración del doctor Félix Báez Jorge, se dio mantenimiento a máquinas e infraestructura e incluso se le dotó al personal de equipo de seguridad. El descuido de la dependencia continuó durante el periodo gubernamental de Yunes Linares; si bien, la

¹⁷⁷ Entrevista el día 22 de octubre de 2018 al encargado del departamento de Formación.

administración de Martín Quitano y sobre todo la de Elideth Eloss, trataron de corregir algunas cosas, el tiempo no fue suficiente y la situación aún continúa.

El deterioro de la institución se refleja principalmente en el edificio administrativo y en los cuatro baños que hay en la dependencia. Pero sin duda el daño estructural del edificio administrativo es lo más preocupante, porque las grietas en el techo cuando llueve gotean copiosamente, lo que ha originado descomposturas en el equipo de cómputo, que la documentación se moje y se pierda; pero lo más grave es que las grietas se encuentran cerca de los balastos de las lámparas, lo que puede originar un corto circuito o incluso un accidente grave.

Por otro lado, el piso del departamento de *Offset* se está hundiendo, porque no está diseñado para resistir el tonelaje de las prensas *Komori*, esta situación pone en riesgo a las maquinas, pero principalmente a los trabajadores.

El actual complejo de la Editora de Gobierno se construyó como parte del proyecto de la de la ciudad administrativa del estado de Veracruz, lo que respondía a la descentralización de las dependencias del Poder Ejecutivo. Esto me lo comentaron los dos delegados sindicales y un ex trabajador, quienes mencionaron que el edificio era para la Secretaría de Comunicaciones y Transporte, pero que los trabajadores de esta dependencia se opusieron al cambio.

Esta es una de las contradicciones de la modernización administrativa en Veracruz, puesto que el edificio, se debió haber construido para que soporte el tonelaje de las máquinas, que resistiera las lluvias y el calor y que se le diera un mantenimiento continuo a las instalaciones.

Una más de las contradicciones es el hecho de que los químicos son vertidos a una laguna, lo que ha traído consigo una contaminación de la tierra y del aire, lo que significa peligro de intoxicación para los trabajadores, pero también de incendio, porque son sustancias volátiles. De hecho, la laguna estuvo a punto de expandir el incendio durante la administración de la directora Valentina Arteaga. El despotismo por parte de las autoridades ante esta emergencia se vio reflejado en la prohibición de evacuar el sitio, de no dar parte inmediatamente a las autoridades de Protección Civil y a bomberos, los trabajadores tuvieron que apagar el fuego con sus propios medios, hecho que no fue reconocido por la administración de la directora y tampoco aceptó que el incendio fue ocasionado por su padre, como me lo hicieron saber los trabajadores.

Todo esto, parece confirmar que “la corrupción política y administrativa de altos funcionarios es un cáncer que debilita la frágil institucionalidad administrativa, que se explica por el pleno desarrollo del sistema de botín¹⁷⁸, debido a la carencia de un servicio profesional de carrera” (Sánchez, 2009: 82). Este sistema de botín data de los años antes de la reconfiguración y es otro elemento contra el que lucha la modernización administrativa. Pero como se ha tratado de explicar en este trabajo, la realidad es que aún sigue presentes la cultura charra, el nepotismo, los favores políticos, el sistema de botín y otros elementos.

El mantenimiento de las máquinas y coches es otro problema que se abordó en este trabajo y de igual manera, es reflejo del descuido de las administraciones. Por ejemplo, los camiones han sufrido fallas durante el trayecto, los coches oficiales también, de hecho, pude observar vívidamente una de estas fallas. En varias ocasiones se me comentó que, los coches oficiales son puestos fuera de servicio, no importando que sean seminuevos; lo que pasa con ellos es que terminan en un deshuesadero o subastados a un costo mucho menor del que fueron adquiridos, lo que significa una pérdida económica para la administración pública.

Esto se debe a que, en el periodo de Javier Duarte de Ochoa, la modernización administrativa se frenó y lo antes mencionado da cuenta de esta paralización de la modernización administrativa en su arista tecnológica; se puede decir que, no hubo una modernización en el sentido estricto de la palabra, sino una modernización a modo, donde lo imperante es dar más fuerza a la flexibilización laboral, la cual, continúa.

En el tiempo que compartí con los trabajadores de la Editora, me pude percatar que la flexibilización sigue tomando fuerza en la administración pública veracruzana, en la forma de rotación de puestos, cierre de departamentos, violación a los derechos laborales plasmados en el contrato colectivo, en el recorte de prestaciones económico sociales y en la incertidumbre de los trabajadores de contrato y confianza a ser despedidos en cualquier momento y en la inseguridad de los de trabajadores de base a que se hagan más ajustes a las prestaciones económico sociales.

Lo que resulta contradictorio, es que se creen nuevas plazas para basificar a mandos medios, jefes de área y hasta directores, puesto que, la modernización administrativa fomenta la austeridad, como paso al final de periodo gubernamental de Javier Duarte. Entonces, surge la

¹⁷⁸ El sistema de botín Sánchez (2009) lo define como una compensación por la lealtad y el compromiso hacia el presidente y a funcionario a las élites políticas que se beneficiaron de un sistema corporativista y patrimonialista.

pregunta ¿Cómo modernizar a la administración pública, si se crean bases para los funcionarios? Cabe señalar, que en este aspecto no fueron tomados en cuenta los trabajadores de contrato y de confianza. Lo que generó descontento e inconformidad en la mayor parte de ellos y aunado a esto, cuando tomó la administración el PAN, fueron despedidos un gran número de trabajadores de contrato y de confianza.

Si bien, esta investigación tuvo como fin analizar la realidad de los trabajadores y trabajadoras de la Editora de Gobierno antes de que se diera la transición en la administración pública, mantuve contacto con algunos trabajadores, quienes en pláticas informales detallaron su realidad laboral con la administración de MORENA. Lo que puede brindar una perspectiva general de hacia dónde se dirige la modernización administrativa veracruzana

Al parecer la nueva administración, sigue el mismo camino de sus predecesoras en cuanto a la política de austeridad, es decir, en el ahorro de materiales, de insumos básicos, como: agua, papelería, papel de baño, tinta y otros; sin embargo, respecto a las prestaciones sociales y económicas se están llegando a acuerdos que podrían ser positivos para los trabajadores al servicio del estado de Veracruz. Por ejemplo, de 6 días económicos a que sean 8 días, entre otros convenios.

No obstante, la flexibilización laboral aún continúa y se refleja en la rotación de puestos, de actividades, de sobrecarga laboral excesiva, principalmente para los trabajadores de contrato y confianza y, además, las sanciones administrativas se han vuelto más drásticas. El tema de la modernización administrativa veracruzana y mexicana en un contexto de transición gubernamental, es un tema tentador que puede ser profundizado en otro trabajo y desde las diferentes perspectivas de las disciplinas de las ciencias sociales.

Para finalizar, el análisis de las culturas laborales en la Editora Gobierno, abrió la posibilidad de comprender la complejidad de las redes y como los sujetos que las conforman, están todo el tiempo reconfigurándose, en disputa por un *habitus* y por el control del campo en donde están inmersos, enriqueciéndose, llegando a consensos, creando nuevos significados y sentidos a través de sus prácticas cotidianas. En otras palabras, las culturas laborales en la Editora son los espíritus del color que le dan forma a los libros y a la Gaceta Oficial.

ANEXOS

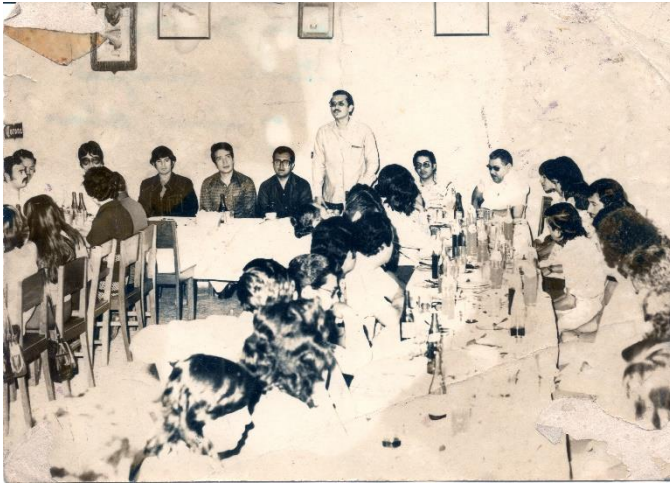


Imagen 22. Fiesta del Día del Tipógrafo en los 80. Archivo personal del señor Ismael Valencia Toral.



Imagen 23. Trabajadoras y trabajadores de la Editora a finales de los 70 del siglo XX. Archivo personal del señor Ismael Valencia Toral.

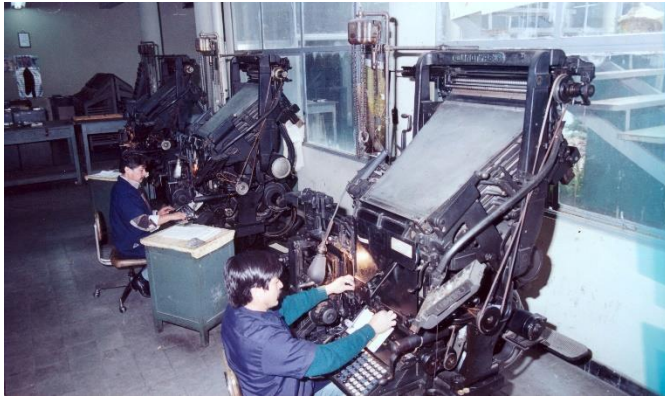


Imagen 24. Linotipos, década de 1980. Archivo personal del señor Ismael Valencia Toral.



Imagen 25. Traslado de las imprentas *Komori* hacia las nuevas instalaciones de la Editora en Miradores del Mar. Archivo personal del señor Ismael Valencia Toral.



Imagen 26. Ensamblaje de la Imprenta *Komori* de cuatro selecciones en las nuevas instalaciones de la Editora. Archivo personal del señor Ismael Valencia Toral.



Imagen 27. El ex gobernador Miguel Alemán Velasco al frente, su esposa y junto de ellas Rafael Hermida ex director de la Editora, en un recorrido por las nuevas instalaciones. Archivo personal del señor Ismael Valencia Toral.



Imagen 28. El doctor Félix Báez Jorge mostrándole al ex gobernador Fidel Herrera Beltrán los trabajos que se realizaban, también se puede observar a trabajadoras de la Editora de Gobierno. Archivo personal del señor Ismael Valencia Toral.



Imagen 29. Equipo femenino de fútbol de la Editora de Gobierno durante el cuadrangular interdependencias para celebrar los 130 años de la dependencia. Fotografía de trabajo de campo, 24 de septiembre 2018.



Imagen 30. Fiesta para celebrar el Día del Tipógrafo. Fotografía de trabajo de campo, 24 de septiembre de 2018.



Imagen 31. Trabajadores de *Offset* jugando Scrabble y altar de Día de Muertos. Fotografía de trabajo de campo, 29 de octubre de 2018.



Imagen 32. Imagen de la Virgen de Guadalupe a un costado de la entrada de Producto Terminado. Fotografía de trabajo de campo, 27 de septiembre de 2018.



Imagen 33. Trabajadores de *Offset* en la máquina de impresión *Kord Heilderberg* de dos selecciones. Fotografía de trabajo de campo, 21 de septiembre de 2018.



Imagen 34. Chofer del camión oficial y trabajador del departamento de Formación con Canelo la mascota de la Editora. Fotografía de trabajo de campo, 21 de septiembre de 2018.

REFERENCIAS CITADAS

- Althusser, L. (1988). *Ideología y aparatos ideológicos del Estado*. Freud y Lacan, Nueva Visión. Buenos Aires.
- Andrade Guevara, V. M. (2017). *La cultura de la legalidad y el acceso a la justicia en Veracruz. Interacciones y procesos en juzgados y agencias del Ministerio Público en tres distritos*. Universidad Veracruzana. Xalapa, Veracruz, México.
- Anguiano, A. (1999). *El Estado y la política obrera del cardenismo*. Colección problemas de México. Ediciones Era. Ciudad de México, México.
- Archivo General del Estado. (1999). *Boletín Memorial*. Año 2, número 5 mayo/agosto. Xalapa, Veracruz, México.
- BELIN ANDRADE, Á. 11 de octubre de 2016. *Editora de Gobierno, cueva de ladrones*. Periódico en línea Formato Siete. Recuperado de: <https://formato7.com/no-solo-peces-gordos-tambien-cardumenes/> consultada 25 de mayo de 2019.
- Bizberg, I. (1990). *Estado y sindicalismo en México (1era ed.)*. Ciudad de México: El Colegio de México.
- Bourdieu, P. (2007). *El sentido práctico*. Argentina: Siglo XXI Editores.
- Blázquez D. C. (Comp.). (1986). *Estado de Veracruz, informes de sus gobernadores 1826-1986*. T. x. Gobierno del Estado de Veracruz/ Talleres Gráficos de la Nación. México.
- Braverman, H. XX. (4ª ed.). (1981). *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo*. México: Editorial Nuestro Tiempo S.A.
- Callinicos, A. (1997). *Posmodernidad, neoindividualismo e identidad en Los estudios sobre la cultura obrera en México (Pp. 33-41)*. Ciudad de México: Pensar la cultura.
- CARBONELL, M. *Viene un terremoto sindical*. *El Universal*, (7 de mayo de 2019). Recuperado de: <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/miguel-carbonell/nacion/viene-un-terremoto-sindical> accesado el 23 de mayo de 2019
- Castoriadis, C. (1983). *La institución imaginaria de la sociedad*, vol. 1. Barcelona, España: (Ed. Tusquets).
- Coria, C. (1988). *El sexo oculto del dinero*. Tercera edición. Buenos Aires, Argentina: Grupo Editor Latinoamericano S.R.L. Laprida 1183, 1º
- Coriat, B. (12ª ed.). (2000). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. Ciudad de México, México: Siglo XXI editores S.A. de C.V.
- Correa Seijas, M. (2011). *Modelos de producción y flexibilidad laboral: un análisis desde los postulados de Enrique de la Garza* *Visión Gerencial*, núm. 2, julio-diciembre, 2011, (pp. 283-294). Venezuela: Universidad de los Andes Mérida.

Cuellar Vázquez, A. (2002). La cara oculta de Ruta 100. La construcción subjetiva de la democracia, la representatividad y la legitimidad. Ciudad de México: Plaza Valdés, S.A. de C.V.

Dartorn, R. (3ª). (2002). La gran matanza de gatos y otros episodios en la historia de la cultura francesa. México: Fondo de Cultura Económica.

De la Garza Toledo, E. (1993). Reestructuración productiva y respuesta sindical en México. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Económicas UNAM y División de Ciencias Sociales y Humanidades UAM Iztapalapa.

De la Garza, De la O y Melgoza. (1ª ed.) (1997). Los análisis de la cultura sobre la clase obrera en María Eugenia de la O, Enrique de la Garza y Javier Melgoza (coord), Los estudios sobre la cultura obrera en México. México: Pensar la cultura.

De la Garza, E. (2001). La democracia en tiempos del poscorporativismo: el caso del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana en Enrique de la Garza (Coord.), Democracia y cambio sindical en México. México: Casa abierta al tiempo, Plaza y Valdés Editores

DE LA GARZA TOLEDO, E. (2003). Trabajo no clásico y flexibilidad. Caderno CRH, vol. 26, núm. 68, mayo-agosto, 2013, (pp. 315-330) Brasil: Universidade Federal da Bahía Salvador. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347632191007>

De la Garza, E. (2015). México: Neoliberalismo y diversidad de corporativismos. Cuadernos del CENDES, 32(90).

De la Garza, E. (2018). La metodología configuracionista para la investigación. Ciudad de México: Casa abierta al tiempo, UAM Iztapalapa

DE LA GARZA, Enrique. y MELGOZA, J. (1996). Los ciclos del movimiento obrero mexicano en el siglo XX. Revista latinoamericana de estudios del trabajo. Vol. 2. Núm. 2. (Pp. 127-162). Ciudad de México, México. Recuperado de <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/Ciclosmovimieobrero.pdf> accesado el día 25 de marzo de 2019.

Escalante F. (2015). El neoliberalismo. Ciudad de México, México: El Colegio de México.

Foucault, M. (1991). El sujeto y el poder. Bogotá, Colombia: Carpe Diem editores

GARCÍA, I. (2015). Atrás de la escena tipográfica: los impresores en la Nueva España. Revista Investigación Bibliotecológica. Vol. 29, núm. 66, mayo/agosto, 2015, (Pp. 105-137). México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v29n66/0187-358X-ib-29-66-00105.pdf>

Geertz, C. (2000). La interpretación de las culturas. Barcelona, España: Ed. Gedisa.

Giraldo Ramírez, J. (2013). Economía criminal y poder político. Medellín Colombia: Universidad EAFIT.

Gobierno del Estado de Veracruz. (1998). 1888-1998. Editora de Gobierno del Estado. 110 años en la memoria de Veracruz. Xalapa, Veracruz, México: Editora de Gobierno del Estado de Veracruz.

Gobierno del Estado de Veracruz. (1999). 111 años en la memoria de Veracruz. Xalapa, Veracruz, México: Editora de Gobierno del Estado de Veracruz.

Gobierno del Estado de Veracruz. (2016). 1888-2013. 125 años. Km. 16.5 de carretera federal Xalapa-Veracruz, Miradores del Mar, municipio de Emiliano Zapata, Veracruz, México: Editora de Gobierno del Estado de Veracruz.

Gobierno del Estado de Veracruz y STSPEV. (2016). Condiciones Generales de Trabajo del Poder Ejecutivo del Estado de Veracruz 2014-2016. Xalapa, Veracruz.

Gobierno del Estado de Veracruz. (2018). Ética para los servidores públicos. Manual del participante 2018. Xalapa, Veracruz.

GÓMEZ, H. M. (2008). Cultura organizacional e identidad productiva propuesta para el análisis de las organizaciones colombianas Umbral Científico, núm. 13, diciembre, 2008, (pp. 56-64) Bogotá, Colombia: Universidad Manuela Beltrán Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30420469007>

Guadarrama, R. (1995). De la cultura obrera a las culturas laborales. Reseña de un debate. Revista Cultura laboral, núm. 73, noviembre diciembre.

Guadarrama, R. (2000). La cultura laboral. En De la Garza, E. (coord.). Tratado latinoamericano de sociología del trabajo. 213-242. México: COLMEX, FLACSO, UAM y FCE.

Gramsci, A. (1ª ed.). (1986). Cuadernos de la cárcel tomo IV. Ciudad de México, México: Ediciones Era, S. A.

Gupta, A. y Ferguson, J. (2008). Más allá de la “cultura”: espacio, identidad y las políticas de la diferencia. Antípoda, núm. 7, julio-diciembre de 2008, pp. 233-256.

Hernández García, E. (2010). Redes Políticas y Sociales: consolidación y permanencia del régimen posrevolucionario en Veracruz, 1920-1970. Tesis doctoral. Xalapa, Ver., México: Centro de Históricas Sociales UV.

Hernández García, J. C. (2017). Crisis orgánica y pérdida de hegemonía: régimen político en Veracruz, periodo 2010-2016. Tesis para obtener el grado de licenciado en Sociología. Xalapa, Ver., México: Universidad Veracruzana.

Camión urbano destroza puesto en El Árbol. (25 de agosto de 2000). Diario de Xalapa, p. 12A

INAP (Instituto Nacional de Administración pública). (S/A). Antecedentes y problemas de la modernización y simplificación administrativa en el Estado. (Pp. 941-955.) Recuperado de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1687/34.pdf>

LEYVA PIÑA, M. A., GÓNGORA, J. y RODRÍGUEZ, J. (2004). La FSTE, pasado y presente. Disyuntivas del sindicalismo de los trabajadores del servicio público. Revista El Cotidiano, núm. 128, noviembre-diciembre, año 20. Recuperado de: <http://www.elcotidianoenlinea.com.mx/numeros.asp?edi=128>

Leyva, M. A. (1989). Modernización y sindicalización en Ferrocarriles Nacionales de México: 1970-1988. Tesis de maestría. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora.

MANCHINELLY, D. (2015). La estructura social de una carrera universitaria: el caso de ciencias de la comunicación de la UNAM. Acta sociológica núm. 66, enero-abril de 2015, pp. 129-163. Ciudad de México, México. Recuperado de: www.revistas.unam.mx/index.php/ras/article/download/46730/42149

Mantilla M. (2008). Prácticas y discursos "Psi" en torno a las internaciones. Etnografía de un hospital psiquiátrico de la ciudad de Buenos Aires. Revista (Con)textos. Revista de antropología e investigación social. No. 2. Pp. 92-102

Martínez Silva, E. (2009). Convertirse en ex obreros. La experiencia de los ex fundidores de Monterrey. Estudios Sociológicos, vol. XXVII, núm. 81, septiembre-diciembre, 2009, (pp. 837-859) Ciudad de México, México: El Colegio de México, A.C.

Marx, K. (8ª ed.). (1976). El capital. Volumen I, tomo I, reimpresión. México-Bogotá. Impreso en Bogotá Colombia: Fondo de Cultura Económica.

Meneses Cárdenas, J. A. (2008). El futbol nos une: socialización, ritual e identidad en torno al futbol. Revista Culturales, vol. IV, núm. 8, (pp. 101-140), julio-diciembre. México: Universidad Autónoma de Baja California Mexicali

Hay dos dirigencias. Se divide el sindicato de burócratas. (2001, mayo 2). Diario de Xalapa, (pp. 1A y 9A)

Moreno Andrade, S. H. (1995). Representación social y estrategia en ex-trabajadores profesionistas de PEMEX. Tesis para obtener el grado de maestro en Sociología del Trabajo. Ciudad de México, México: UAM/IZTALAPA

Moreno Andrade, S. H. (2003). Agua Dulce. Cultura y sindicalismo petrolero en el Golfo de México. Tesis de Doctorado en Ciencias Antropológicas. Ciudad de México, México: UAM/Iztapalapa

Maquinaria obsoleta en la Editora de Gobierno. (2005, 21septiembre), Diario de Xalapa, (p. 3A).

Montalvo Ortega, E. (2003). Reforma neoliberal del Estado y transición conservadora en Globalización, reforma neoliberal del estado y movimientos sociales. (Pp. 113-132.) Ciudad de México, México: Ed. Ítaca.

Novelo, V. (1984). La cultura obrera, una contrapropuesta cultural Nueva Antropología, vol. VI, núm. 23, (pp. 45-56), marzo, 1984. Ciudad de México, México: Asociación Nueva Antropología A.C.

Novelo, V.; Gómez, M. Á.; Aceves, J.; Castro, A. H.; García, A. (1986). Propuestas para el estudio de la cultura obrera Nueva Antropología, vol. VIII, núm. 29, (pp. 65-83), abril, 1986. Ciudad de México, México: Asociación Nueva Antropología A.C.

Oehmichen, C. (2014) *La etnografía y el trabajo de campo en las Ciencias Sociales*, México: UNAM.

Ortega, C. R. (Coord.). (1959). *Promesa que se cumple*. Xalapa, Veracruz, México: Editora de Gobierno de Veracruz.

PARDO, M. del C. (2010). La propuesta de modernización administrativa en México: entre la tradición y el cambio. *Foro Internacional*, vol. L, núm. 2, (pp. 393-421), abril-junio, 2010. Ciudad de México, México: El Colegio de México, A.C. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59921039008>

El gobernador no intervendrá en el sindicato de burócratas. (2001, mayo 3) *Diario de Xalapa*, (pp. 1A y 10A).

Edificio del gobierno abandonado. *Diario de Xalapa*, (2001, julio 22), (pp. 6A)

Pitt-Rivers, J. (1977) *Antropología del honor o política de los sexos. Ensayos de antropología mediterránea*. Barcelona, España: Editorial Crítica.

Portelli, H. (4ª ed.). (1977). *Gramsci y el bloque histórico*. México: Siglo XXI Editores, (pp. 7-151).

Proponen diputados del PRI que la Editora de Gobierno sea órgano autónomo. (2018). Recuperado de: www.legisver.gob.mx/boletines/boletinesLXIV/BOLETIN1098.pdf el día 24 de octubre de 2018

Rendón, A. (2001). El corporativismo sindical y sus transformaciones en revista *Nueva Antropología*. *Revista de ciencias sociales*, núm. 59, (pp. 11-30), México: CONACULTA/INAH.

Restrepo Medina, M. A. (2009). Burocracia, gerencia pública y gobernanza. *Revista Diálogos de Saberes*, (pp. 167-185), enero-junio. España.

RÍOS SEGOVIA, P. (2008). El habitus de la edad. *Revista Última década* n°28, CIDPA Valparaíso, julio 2008, pp. 11-34. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/udecada/v16n28/art02.pdf>

Reygadas, L. (1997). La cultura esquiva: alcances y limitaciones de los estudios de Sariago sobre cultura obrera y procesos de trabajo en María Eugenia de la O, Enrique de la Garza y Javier Melgoza (coord), *Los estudios sobre la cultura obrera en México (1 era)*. México: Pensar la cultura.

Reygadas, L. (2002). Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo. *Nueva Antropología*, XVIII (60), (pp101–119).

REORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA. (S/F). Recuperado de: http://biblio3.url.edu.gt/publiclg/biblio_sin_paredes/fac_economicas/2016/orga_empr/cap/08.pdf accesado el día 25 de mayo de 2019.

Revueltas, J. (1980). *Ensayo sobre un proletariado sin cabeza*. Ciudad de México, México: Ediciones Era. S.A.

Revueltas, A. (1992). México: Estado y modernidad. Ciudad de México, México: UAM.

SALAS LUÉVANO, Ma. de L. (2009). Migración y Feminización de la Población rural 2000-2005 El caso de Atitanac y La Encarnación, Villanueva, Zac. Tesis doctoral. Zacatecas, México: Universidad autónoma de Zacatecas. Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesisdoctorales/2013/mlsl/neoliberalismo-mexico.html> accesado el 1 de abril de 2019

Sánchez Díaz, S. G. (1997). Reflexiones sobre la cultura obrera sindical en México en Los estudios sobre la cultura obrera en México. (Pp. 73-86) Ciudad de México, México: Pensar la cultura.

SÁNCHEZ DROMUNDO, R. A. (2007). La teoría de los campos de Bourdieu, como esquema teórico de análisis del proceso de graduación en posgrado. Revista Electrónica de Investigación Educativa, 9 (1). Recuperado de: <http://redie.uabc.mx/vol9no1/contenido/dromundo.html>

SÁNCHEZ GONZÁLEZ, J. J. (2009). El cambio institucional en la reforma y modernización de la administración pública mexicana. Revista Gestión y Política Pública, núm. 1. Vol. XVIII, primer semestre de 2009. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792009000100003

SANDOVAL ROBAYO, M. L. (2012). Habitus productivo y minería: el caso de Marmato, Caldas. Universidad de Caldas, Manizales, Colombia. Revista Universitas humanística número 74, julio-diciembre 2012. Pp. 145-172. Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/unih/n74/n74a08.pdf>

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. (S/A). La renovación del servicio 1994-2000 (Programa de Modernización de la Administración Pública). Recuperado de: http://www.cca.org.mx/ps/funcionarios/cursos/ap073_h/contenido/apoyos/mod2/1994-2000.pdf

Sennett, R. (2009). El artesano. Traducción de Marco Aurelio Galmarini. Barcelona, España: Editorial Anagrama.

Sesma Prieto, M. (2014). El movimiento de la Grafía Latina y la creación tipográfica francesa de 1950 a 1965. Tesis doctoral. España: Universitat de Barcelona

Schmitter, P. (1986). ¿Continuamos en el siglo del corporativismo? Revista El Buscón, núm. 5. (Pp. 135-157).

Scott, J. (2000) Los dominados y el arte de la resistencia. Discursos ocultos. México: Ediciones Era

Se oponen trabajadores de la Editora de Gobierno a dejar el edificio. Diario de Xalapa, (2001, enero 29), (pp. 6-A).

Tarrés, M. L. Coord. (2001). Observar, escuchar y comprender, sobre la tradición cualitativa en la investigación social. La observación participante como escenario y configuración de la diversidad de significados. (Pp.91-131). Ciudad de México, México: FLACSO y COLMEX.

Turner, V. (1988). El proceso ritual. Madrid, España: Ed. Taurus

Thompson, E. P. (1ª ed.). (1977). La formación de la clase obrera en Inglaterra. Madrid, España: Capitán Swing Libros S.L.

VAN PETEGHEM, I. (2009). Indagando los orígenes del movimiento obrero argentino: estrategia y lucha en la huelga de tipógrafos de 1878. XII Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Departamento de Historia, Facultad de Humanidades y Centro Regional Universitario Bariloche. Universidad Nacional del Comahue, San Carlos de Bariloche. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/000-008/1267>

Valencia, I. (2013). Los gobernadores de Veracruz y la Editora de Gobierno (manuscrito sin publicar). Xalapa, Veracruz.

Vázquez Vidal, S. del C. (2017). Hombres del hierro. Cultura (s) del trabajo ferrocarrilero en la era de la privatización. Tesis para obtener el grado de maestra en antropología social. Xalapa, Ver., México: CIESAS GOLFO,

Veira Veira, J. L. (1997). Cambio cultural y formación en las organizaciones públicas. Revista española de investigaciones sociológicas (Reis). (Pp. 199-216)

Zalpa, G. (2002). La cultura en las organizaciones empresariales. Estudios sobre las culturas contemporáneas, junio, año/vol. VIII, núm. 015. México: Universidad de Colima.

Zapata, F. (1990). Moral “charra” y moral “democrática” en los obreros mexicanos en Juan Manuel Ramírez Sáiz (Coord.), Normas y prácticas morales y cívicas en la vida cotidiana. Ciudad de México, México: Miguel Ángel Porrúa Grupo editorial.