



Los ferrocarrileros en Xalapa veinte años después de la privatización. Dilemas en torno al trabajo.

The railroad workers in Xalapa twenty years after the privatization.
Dilemmas around work.

Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).
DOI: [10.32870/sincronia.axxiii.n75.16a19](https://doi.org/10.32870/sincronia.axxiii.n75.16a19)

Susana del Carmen Vázquez Vidal.

Centro de Investigaciones y Estudios en Antropología Social / Occidente
suvazquev@gmail.com
(MÉXICO)

Recibido: 05/09/2018

Revisado: 10/10/2018

Aprobado: 16/11/2018

RESUMEN

Los ferrocarrileros en México vivieron un fuerte proceso de reestructuración laboral a partir de la privatización del ferrocarril, que los situó en otras condiciones de trabajo y como integrantes de un Sindicato autoritario, que responde a intereses de empresas privadas. Para comprender la situación laboral actual analizo los cambios en el trabajo que vivieron los ferrocarrileros de Kansas City Southern de México (KCSM) en Xalapa, Veracruz luego de la privatización desde dos puntos: reestructuración laboral y visiones sobre la privatización. Para desarrollar este objetivo empleé una estrategia de investigación cualitativa mediante el uso de la etnografía, entrevistas, conversaciones informales y trabajo de archivo.

Palabras clave: Reestructuración laboral. Flexibilidad laboral. Privatización del ferrocarril.

ABSTRACT



The railroad workers in Mexico lived a strong process of restructuring labor since privatization of the railroad, that placed them in other working conditions and as members of an authoritarian union, which responds to the interests of private's companies. To understand the actual labor situation, I analyze the labor changes that lived railroad workers in Xalapa, Veracruz after railway privatization from two points: restructuring labor and visions about the privatization. To develop this objective, I used a qualitative research strategy through the use of ethnography, interviews, informal conversations and archival work.

Keywords: Restructuring labor. Labor flexibility. Railroad workers. Railroad privatization.

Introducción

Las siguientes páginas devienen un ejercicio de análisis, resultado de la tesis de maestría en Antropología Social, que valora la situación que viven los ferrocarrileros en la ciudad de Xalapa, Veracruz, luego de más de veinte años de haber atravesado por el proceso de privatización de Ferrocarriles Nacionales de México (FNM). El caso de los trabajadores de la actual Kansas City Southern de México (KCSM), empresa concesionaria desde el año 2005, permite ilustrar las heterogeneidades, contradicciones y la situación laboral que viven los trabajadores del ferrocarril bajo los designios del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de República Mexicana (STFRM) cada vez más cercano a los intereses de las empresas y menos a los de los trabajadores, lo que permite reflexionar sobre el reacomodo de las relaciones corporativistas.

El análisis de las condiciones que llevaron al proceso de privatización me sirvió como punto de partida para comparar los discursos oficiales que enfatizaban en la modernización de un ferrocarril para volverlo más competitivo y el respeto que debía existir hacia los derechos laborales de los trabajadores, con la propia visión de los trabajadores sobre el proceso. La experiencia del trabajo de campo con trabajadores de KCSM y jubilados de FNM en la ciudad de Xalapa en el periodo del 2016 al 2017 me permitió el acercamiento a una dinámica compleja de la privatización del ferrocarril. Mi premisa no reside en resolver la dicotomía sobre lo favorable o no del proceso,



sino en analizar las complejidades y heterogeneidades de las relaciones laborales en un país diferente al del Estado benefactor.

Desde una etnografía y entrevistas en profundidad realizadas en la estación de ferrocarriles de Xalapa abordo la reestructuración laboral vivida por trabajadores y jubilados de diferentes ramas del ferrocarril en los años que siguieron a la privatización. Parte de mi enfoque está en mostrar las visiones sobre los cambios en el trabajo que tienen ferrocarrileros de distintas ramas y las relaciones que poseen con la empresa y el Sindicato, desde una visión que toma como centro un concepto ampliado del trabajo (Garza, 2012) a partir de los cambios vividos en el mundo laboral en México luego de la apertura neoliberal.

Para introducir un análisis de los cambios en el trabajo que vivieron los ferrocarrileros luego de la privatización, parto de la idea de que las particularidades de cada trabajo no dependen solo de la relación con el objeto o las especificidades de las actividades a realizar, sino de una amplia variedad de relaciones económicas, de poder, culturales, así como de las redes de influencias (Garza, 2010). Este tema, abundado ampliamente por Enrique de la Garza (2010, 2012) permite pensar en el trabajo de una manera holística que abandona un esquema centrado solo en el proceso in situ y que separa, por ejemplo, a productores de consumidores.

En el caso particular de la situación laboral de los ferrocarrileros luego del proceso de privatización, la comprensión de maneras de hacer y pensar de los trabajadores no puede estar desligada de la política ni de los cambios del Estado en el nuevo contexto neoliberal. Las prácticas y concepciones ferrocarrileras están ligadas a una tradición y experiencia de trabajo, pero también son reconstruidas y nutridas de las transformaciones ocurridas a nivel tecnológico e ideológico en los últimos veinte años.

La nueva dinámica empresarial que los ferrocarrileros vivieron luego de la privatización sustituyó a un gran número de trabajadores por maquinarias y centró las prácticas laborales en generar eficiencia, guiados por la llamada Nueva Cultura Laboral, difundida por la Confederación Patronal de la República Mexicana [COPARMEX] y la Central de Trabajadores de México [CTM] en



julio de 1995. La denominada Nueva Cultura Laboral fue un intento de adaptación del mundo del trabajo a la dinámica neoliberal (Kohout, 2008). Los once puntos en los que caracterizaron la nueva cultura laboral se basaban en los principios de productividad, competitividad, calidad, lucha contra la corrupción, el trabajo y la disciplina.

En la práctica, resultó un documento alejado de la vida diaria de los trabajadores y hasta risible al prometer la estabilidad del empleo, cuando las oleadas de desempleados seguían en aumento por la crisis económica y las privatizaciones de empresas. Resulta difícil pensar en una “nueva cultura laboral” homogénea capaz de responder a los mismos intereses de los trabajadores de las paraestatales aún existentes, que a los trabajadores informales o de las maquilas, que ya para esa época iban en aumento.

Después de veinte años de esta propuesta para intentar configurar el mundo del trabajo desde el Estado y los intereses de las empresas transnacionales, la precarización e incertidumbre de lo laboral continúan su crecimiento desmedido (Guadarrama, Hualde y López, 2012). Las promesas de empleo hechas a los ferrocarrileros en los años noventa y las mejoras de las condiciones laborales fueron verdades a medias que lejos de generar más empleo provocaron una disminución de éste. Por eso, el objetivo del siguiente artículo es analizar los cambios laborales que vivieron los ferrocarrileros luego de la privatización desde dos puntos: reestructuración laboral y visiones sobre la privatización.

Para analizar las heterogeneidades y contradicciones de la privatización del ferrocarril lo hago a partir del caso de estudio de los ferrocarrileros en Xalapa, una de las zonas principales del tráfico ferroviario por su ubicación geográfica que permite la conexión con el centro, norte y sur del país y donde la concesión ferrocarrilera ya ha pasado por dos empresas: Transportación Ferroviaria Mexicana (TFM) y Kansas City Southern de México (KCSM).

La estructura que sigo para responder al objetivo de este artículo es partir en un primer momento de la situación de crisis que vivía la paraestatal FNM, para después continuar con un análisis general sobre la privatización del ferrocarril en México y así más adelante exponer las



transformaciones que vivieron trabajadores del ferrocarril de diferentes ramas¹ en la ciudad de Xalapa. De esta forma sigo unas pautas que van desde una generalización de la privatización del ferrocarril en México hasta el abordaje de casos concretos, desde la propia visión de los ferrocarrileros.

Crisis de la crisis de FNM

Las historias sobre las ineficiencias de Ferrocarriles Nacionales de México son tan abundantes como las que cuentan sobre tiempos de bonanzas que fueron menguados por la propia administración de la empresa y por el gobierno. Veinte años después de la privatización los recuerdos tienden a ir hacia uno u otro extremo.

Disímiles estudios y tesis (Gill, 1971; Ortiz, 1987; Leyva, 1989; Rodríguez, 1997) sobre la situación ferroviaria en la década del setenta y ochenta remarcan la insuficiencia tecnológica de la paraestatal, los constantes malos manejos económicos que generaban más pérdidas que ganancias y el irremediable avance hacia la modernización para lograr un sistema de mayores rendimientos.

Hasta fines de 1970 se contaban con 833 locomotoras, de las cuales se encontraban fuera de servicio 174 y el 22.4% de la flota tenía más de 20 años de actividad. La situación física de las locomotoras produjo 3 878 fallas en camino solo en el año de 1979. En equipo de arrastre se disponía de una flota de 1 089 coches de la flota de coches y carros con aproximadamente 28 años de servicio. El equipo de flete de vía ancha era de 22 585 unidades, de las cuales 2 241 estaban internadas en los talleres por accidentes y reparación general. El desastre ferroviario era patente (Leyva, 1995, p. 23).

Las cifras así en frío nos dicen sobre la situación ferroviaria, pero no de los trabajadores. ¿Cómo asimilaban las carencias los ferrocarrileros de Xalapa? De las conversaciones que tuve con algunos ferrocarrileros en la estación de Xalapa no puedo sacar conclusiones generales sobre cómo fue la

¹Especialidades en las que se divide el trabajo en el ferrocarril. En KCSM existen cinco ramas: Alambres, Oficinas, Fuerza motriz, Trenes y Vía.



vida en esa época, pero sí tener una idea de las condiciones laborales y las relaciones por las que atravesaban día a día.

Agustín Romero, quien fue mayordomo de vía² y ahora ya está jubilado, me contó en una conversación informal, que antes ocurrían muchos accidentes. “¡Cómo había difuntos en aquel tiempo!” (Comunicación personal, 31 de octubre, 2016). Algunas de las causas según Agustín, era porque los trabajadores tomaban mucho y se quedaban dormidos, creía que cometían muchas negligencias. Todo cambió con la entrada de Kansas City Southern de México, según su parecer, porque cuando TFM hubo muertos también por accidentes.

Las negligencias de algunos trabajadores podían llegar a este límite, pero un gran número de las causas de los accidentes en FNM era por el peligro del propio trabajo en sí, las condiciones de los equipos y, la a veces inevitable coincidencia en la vía con animales u objetos pesados.

Algunos ferrocarrileros entrevistados hacían una asociación entre los accidentes y la avanzada edad de los ayudantes de maquinistas. En FNM para que las locomotoras pudieran viajar en modo sincronizado había que hacer el enlace de manera manual [ahora se hace mediante la potencia distribuida]³, el ayudante del maquinista era el encargado de hacerlo y a veces, se quedaba dormido y no sacaba toda la potencia del tren, lo que provocaba algún descarrilamiento u otra falla en el camino.

Como parte de la modernización del ferrocarril en periódicos de la década del noventa apareció como un logro la disminución de los accidentes en Ferrocarriles Nacionales de México, aunque, contradictoriamente, cuando ya era inminente la privatización las notas periodísticas hacían alusión entonces a las constantes fallas del sistema ferroviario mexicano.⁴

Nos sentimos orgullosos, porque la mayor parte de los accidentes-inferiores en un 30% al año pasado-, han sido por fatiga del equipo y por causas imputables a los trabajadores...

La disminución del índice de accidentes [...] es prueba de la alta capacitación que reciben

²El mayordomo rectifica el trabajo hecho por los reparadores y, además, nivela y cierra la vía.

³Mediante un sistema computarizado se enlazan las locomotoras y desde la locomotora tronco, un maquinista puede manejar las otras.

⁴En periódicos como *La Reforma* y *El Norte* aparecieron informaciones relativas a accidentes a partir de enero de 1996.



más de 20 mil trabajadores anualmente, en cumplimiento de las instrucciones giradas tanto por el director de los Ferrocarriles Nacionales. Carlos Orozco Sosa y del secretario de Comunicaciones y Transportes. Andrés Caso Lombardo (García, 1990, p. 4).

Parte de la disfuncionalidad de Ferrocarriles Nacionales de México era achacada al exceso de personal, el nivel de alcoholismo y la permisividad de realizar el trabajo en estado de ebriedad. Como toda historia, la del ferrocarril está plagada de villanos y héroes; dos extremos blanco y negro, pero la variedad de los tonos grises queda en el aire.

El tema del alcohol no puede concluir en ver a cada trabajador como borracho, sino como una práctica que ocultaba disímiles juicios en su interior. Fortunato Cornejo, trabajador de confianza en KCSM, fue conductor de trenes en FNM, narró en una entrevista que cuando entraba un trabajador nuevo debía ponerse a la par en la bebida de los ya viejos porque quienes tenían su puesto y tomaban, les decían a los jóvenes que no querían “tecolotes” [chismosos]. Entonces si los nuevos entraban en la complicidad de la bebida ya no podían decir nada porque estaban dentro de la misma falta: “Ya probándolo se fregó”.

Lo también contradictorio es que en la época de Ferronales había tanto trabajo, que casi no daban abasto por la cantidad de trenes que circulaban. La contradicción se desvanece un poco ante las historias de planillas infladas, de trabajadores que tenían más de un empleo y le pagaban al Jefe para que no delatara sus ausencias al ferrocarril.

Antes de la privatización por la zona de Xalapa todo el día circulaban trenes de carga y pasajeros, pero eran “pura carcacha”. A pesar de estas condiciones, había interés por sacar adelante el trabajo bajo cualquier circunstancia. Según Fortunato Cornejo, parte de las malas condiciones de trabajo era también porque de Xalapa a Tamarindo hay 131 km de montaña y entonces allí a veces esas máquinas no podían “jalar los carros”. A veces él como garrotero tenía que bajarse del tren para poner arena o piedras pequeñas en los rieles. Esta tarea lo hacían garroteros en pendientes



descendientes o ascendentes y era con el fin de que el tren pudiera avanzar. “Eso nadie nos lo agradeció”.

Los trabajadores de FNM sentían que eran imprescindibles o intocables, siempre que no estuvieran implicados en conflictos políticos con el Sindicato o la empresa. Casi cualquier falta que cometían era perdonada. Este punto lo analizó Marco Antonio Leyva (1989) como crucial para la comprensión de la cultura clientelar: “En el sentido de la cultura clientelar, la reinstalación funciona como una especie de amnistía con la cual el sindicato se fortalece al usarla como mecanismo de clientela. Sirve para perdonar cualquier delito cometido, hasta el robo” (Leyva, 1995, p. 80).

Algunos hasta recurrían a infligirse algún daño, como martillarse un dedo, para librarse del trabajo unos días. Pero otros invitaban al médico a una copa para lograr una incapacidad por los días que quería.

Las historias sobre Ferronales parecen las evocaciones de una época de ingenuidad, donde los administradores no veían [o no querían ver] todo lo que pasaba a su alrededor. En una ocasión un ferrocarrilero narró la historia de un maestro mecánico de Xalapa que alquiló una máquina nueva a un ingenio, mientras en los papeles aparecía que estaba en reparación. Los ferrocarrileros sentían que tenían todo el derecho de robar o usar equipo de la empresa para fines personales, como compensación a los bajos salarios, pero también porque la empresa pertenecía al gobierno y, por transitividad, era de ellos también.

Incluso, personas ajenas al trabajo en el ferrocarril, pero de alguna forma ligadas a las vías por la cercanía, sentían que podían servirse de la comida que transportaban los trenes porque era algo del Estado y este tenía la obligación de ocuparse de su bienestar. También porque, de cierta forma, tenían la certeza de que su hurto podía ser descubierto, pero no denunciado porque había trabajadores del ferrocarril implicados.

En varias ocasiones trabajadores actuales de KCSM narraron historias sobre un grupo de mujeres en la localidad de Tamarindo -en el municipio Puente Nacional, Estado de Veracruz- que robaban furgones cargados de comida. Un ferrocarrilero presencié una vez a las mujeres en plena



faena, me dijo que ellas mismas abrían los furgones y descargaban los sacos de maíz. Antes era más fácil abrir los furgones por debajo porque el piso era de madera, por un agujero que hacían descargaban los granos. Las señoras sabían exactamente cuáles eran los furgones que iban cargados de comida porque estaban en arreglo con un conductor, una de ellas era su esposa.

A veces no vaciaban todo el furgón, pero como quedaba abierto el contenido se escurría por el camino. Así pasaba en otras zonas del país, lo que al final generaba pérdidas para la empresa, productores y compradores.

Privatización del ferrocarril en México

Las causas de la privatización no están solo en la ineficiencia de las entidades públicas, sino también en la reestructuración del modelo económico donde el Estado dejó de ser el generador de bienes y servicios (Garza, 1988). En el caso del ferrocarril, privatizar significó, en términos formales, ofrecer concesiones a empresas privadas por un plazo renovable de cincuenta años para construir, operar, explotar, conservar y mantener vías férreas (Leyva y Rodríguez, 1998).

Todas las paraestatales en México no transitaron por las mismas condiciones de privatización que vivieron los trabajadores del ferrocarril, porque dependía de los intereses económicos que estuvieran en juego, pero también de la participación del Sindicato en las negociaciones. La posición del Sindicato de Trabajadores Ferrocarrileros de la República Mexicana fue de total aprobación de las condiciones de privatización, bajo la idea de que “el gobierno se olvidó por completo de nosotros” (Redacción, 1995). De esta forma, pese a los anuncios que hizo el Sindicato de que no habría recortes laborales y que se protegería el Contrato Colectivo de Trabajo, ocurrió todo lo contrario.

El proceso de concesiones fue lento, terminó por completo en el 2001 con la descentralización de Ferrocarriles Nacionales de México. Pero desde antes ya la empresa prescindía de trabajadores mediante retiros voluntarios, liquidaciones y jubilaciones. Para poder realizar la privatización FNM fue dividida en regiones: Ferrocarril del Noreste, Ferrocarril Pacífico-Norte,



Ferrocarril del Sureste, Terminal del Valle de México y en líneas cortas como Ferrocarril Chihuahua-Pacífico.

El Ferrocarril del Noreste fue ganado por la empresa Transporte Ferroviario Mexicano (TFM), la cual en el año 2005 pasó su parte concesionada a Kansas City Southern de México. Lo que fue el Ferrocarril Noreste (figura 1) conectaba una parte considerable del sur, centro y norte de México, lo que en términos del Tratado de Libre Comercio constituía una buena ganancia para la transportación de mercancías entre México y Estados Unidos.

Mapa de la ruta de KCSM.



Fuente: Google, INEGI 2017

Las concesiones hechas al sistema ferroviario establecían que los derechos de los trabajadores activos, jubilados y pensionados no se verían afectados. Sin embargo, el Contrato Colectivo de Trabajo de 1996 tenía 3045 cláusulas y ya para el año 1998, solo tenía 208. La reducción fue drástica y no se justificó solo con la desaparición de puestos de trabajadores como el de telegrafista.

A pesar de todas las promesas de empleo que hubo para los ferrocarrileros, el concesionario TFM solo contrató a 4 mil trabajadores, de los 8 mil 700 que había en el Ferrocarril Noreste (Ortega,



2002), predominó desde entonces el modelo de trabajo de las empresas privadas bajo el lema “hacer más con menos”.

El Secretario Nacional del STFRM, Víctor Flores Morales, quien ocupó el cargo cuando iniciaba el proceso de privatizaciones en 1995, comentó en aquellos años que tenía “la seguridad y la confianza de que privatización no es sinónimo de recorte de personal, ni de pérdidas de conquistas contractuales” (citado en Ortega, 2002, p. 365). Sin embargo, su certeza fue por un camino diferente a la de los trabajadores, pues para 1997 la cantidad de personas que trabajaban en FNM era de 30 625 (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2000, p. 269), cuando en 1988 la cifra llegaba a casi 80 mil trabajadores (Ortega, 2002).

Los años de abierta confrontación de los ferrocarrileros por lograr mejores salarios, condiciones laborales y en contra de medidas impuestas desde el gobierno, ya solo sucedían como casos aislados. Cuando fue anunciada la privatización las protestas fueron escasas y sin fuerza suficiente como para arrastrar a miles de trabajadores. Tampoco tenían el apoyo de su Sindicato, las propuestas de Miguel de la Madrid, Carlos Salinas de Gortari y Ernesto Zedillo fueron cumplidas sin contar con los trabajadores, las negociaciones quedaron en las altas esferas y los ferrocarrileros solo conocían la información que de vez en cuando se filtraba, sospechaba por los rumores o recibía el golpe el día que las medidas eran anunciadas oficialmente.

Representantes sindicales y el Director General de FNM fueron el 3 de mayo de 1995 a la residencia oficial de Los Pinos para mostrar su apoyo a las medidas del presidente. La empresa circuló un folleto con el título Firme alianza entre el Estado y los ferrocarrileros (Flores, 1995) donde aparecían los discursos pronunciados ese día.

Víctor Flores Morales, Secretario Nacional del STFRM, habló de los beneficios que traería la modernización y la inversión privada en el sistema ferroviario, lo que resultó una verdad a medias. En vez de crearse nuevos empleos, disminuyeron. La anhelada velocidad en la transportación solo se evidenció en el Norte del país porque en la zona de Oriental, Puebla, hasta el Puerto de Veracruz los trenes no deben exceder los 25 kilómetros por hora debido a la montaña. Sin embargo, los



trenes de carga demoran menos en hacer su recorrido, y no precisamente por la tecnología de las locomotoras o vías del tren, sino porque por esta zona ahora circulan menos trenes que antes, y ya no existe el tren de pasajeros, que era de alta prioridad en la vía⁵.

Después de veinte años de la privatización del ferrocarril, existen criterios divididos y contradicciones entre los ferrocarrileros sobre la necesidad de llegar a ese límite. Para unos fue un problema administrativo donde la culpa cae en FNM lleno de jefes corruptos, despreocupados por las condiciones del ferrocarril y sin control sobre los trabajadores. Por otro lado, están quienes piensan que los trabajadores mismo tuvieron la culpa de la privatización porque se ausentaban del trabajo, andaban borrachos y drogados todo el tiempo, robaban diésel, piezas de las maquinarias, mientras que los auditores de los trenes de pasajeros hurtaban el dinero de los boletos, solo entregaban una pequeña parte a la empresa y el resto iba para sus bolsillos.

Otros, por su parte, ven la raíz del problema en que el ferrocarril pertenecía al gobierno, por eso siempre andaba con “números rojos”. De esta forma, la corrupción, malos manejos y condiciones de vías y trenes provenía de un gobierno que mal paga al trabajador y lo deja todo a la deriva.

Más allá de estas visiones sobre el porqué de la privatización del ferrocarril está el hecho de que las decisiones y arreglos sobre la privatización del ferrocarril ocurrieron entre sindicato, gobierno y empresa, los trabajadores no fueron consultados, ni siquiera el STFRM discutió la decisión con los trabajadores, solo supieron la noticia cuando ya era inminente la liquidación.

En la era trasnacional. El trabajo en la empresa KCSM

Pese a todo el revuelo ideológico que pudo representar la privatización del ferrocarril, en términos prácticos y de los hechos fue “rápido y sencillo”, según la opinión de quienes tienen trabajo actualmente en empresas privadas. Gabino Viveros, trabajador actual de Kansas City Southern de

⁵Al ser el tren de pasajeros de alta prioridad en la vía significaba que, si un tren de carga coincidía en la vía con el de pasajeros, debía salir a un escape a darle paso y esperar que avanzara.



México obtuvo su liquidación el 23 de junio de 1997 y ese mismo día firmó el contrato para trabajar en Transportación Ferroviaria Mexicana. No tuvo preocupación ni incertidumbre porque ya tenía una plaza en la nueva empresa, si era privado o no quizás era lo menos importante, su realidad representaba que tenía un empleo para mantener a su familia. Una vez ya dentro de TFM recibió un contrato por 89 días que, al cumplirse el término, fue renovado por otros 89 días. Era un modo de prueba, según me dijo, pese a que ya era trabajador de base.

Por las historias que escuché sobre TFM durante las entrevistas realizadas, el trabajo resultaba más reconfortante en cuanto a salarios y capacitación que con la actual KCSM. En el caso de los maquinistas, recibían capacitación dos o tres veces al año, lo que propiciaba que la actualización sobre su trabajo fuera constante. El dinero que recibían a la quincena no era más que con KCSM, pero lo que incrementaba el pago eran los bonos de productividad que recibían hasta por 5 400 pesos.

Tuvieron cierta época de bonanza con TFM porque el día del ferrocarrilero era usual que hicieran rifas de televisores, refrigerados, estufas, sartenes, entre otros artículos para el hogar. La economía era tan favorable porque tenían también más trabajo. El flujo de trenes era bastante, a la quincena llegaban a ganar 8 500 pesos.

Sin embargo, desde el punto de vista de las condiciones laborales la situación no era muy favorable. Un jubilado, trabajador de la vía en tiempos de FNM, abordó en una entrevista que el volumen de trabajo con TFM era mayor y con los mismos recursos que en tiempos de FNM:

El trabajo recién que entramos con TFM después de Nacionales a nosotros nos dijeron que nada más iba a ser pura conservación de vía, trabajos leves porque todo se iba a hacer con maquinarias, maquinaria para todo. Pero no, los primeros años no vimos maquinaria, puro pulmón. Nos la llevamos trabajando...y más duro, se puede decir que más duro que en Nacionales porque los tramos estaban muy caídos ya. Y había mucho trabajo de conservación de vía y no nos dábamos abasto para los 25 kilómetros y todavía las vías del patio, o sea, era mucho tramo para cinco operarios que abarcábamos lo que



antes era una, dos y a tres secciones. (A. Castro, comunicación personal, 10 de octubre, 2016)

No existe claridad en las cuestiones que llevaron a TFM a vender su parte concesionada a Kansas City Southern de México, lo que fue la ruta del Ferrocarril Noreste era la “joya de la corona” por la conexión que lleva desde Puertos como el de Veracruz o Lázaro Cárdenas hacia Estados Unidos. Kansas City Southern de México ocupa una gran longitud de kilómetros de vías dentro de México, casi 4 mil kilómetros para ser más exacta, que van desde Nuevo Laredo y Matamoros hasta el Puerto de Lázaro Cárdenas (Michoacán) y Santa Fe en Veracruz. Pero la parte que abarca dentro de Norteamérica es mayor aún, pues incluye zonas en Estados Unidos que van desde Illinois a Houston.

La concesión del Ferrocarril Noreste fue ganada por Transportación Marítima Mexicana (TMM) y Kansas City Southern Industries, asociados bajo la empresa Transportación Ferroviaria Mexicana (TFM). En el año 2003 la Comisión Federal de Competencia Económica aprobó comprar la mayoría de la participación que mantenía con TFM, que no fue cumplimentada hasta dos años después. De esta forma, una parte relevante -por los kilómetros que abarca y las zonas de la nación que atraviesa- del sistema férreo mexicano pasó concesionado a una empresa de Estados Unidos.

La sede central de Kansas City Southern de México está ubicada en Monterrey. Desde allí se dan las orientaciones sobre cómo deben formar los trenes en las estaciones, el horario de llegada y disposiciones sobre la carga a transportar, trabajo que antes hacían los despachadores⁶ en las principales estaciones del país, pero ahora todo está centralizado en Monterrey.

Durante los meses que pasé junto a los ferrocarrileros en la estación de Xalapa, encontré opiniones favorables hacia la dinámica de trabajo y las prestaciones de KCSM. La imagen del “gringo” exitoso, que paga bien y tecnológicamente potente contrastaba con el pasado en Ferrocarriles Nacionales de México cuando todo era un “desmadre” y la empresa siempre andaba

⁶Persona responsable del control de tráfico de trenes y equipos de vía.



con “números rojos”. Las representaciones sobre ambas empresas rondaban sobre la idea repetida de que lo procedente del gobierno es deficiente y lo privado es eficiente.

Razones de sobras tienen para encontrar estas analogías, pero lo que me cuestiono es el énfasis en ver los extremos, como si todas las instituciones dependientes del gobierno fueran una debacle, mientras que aquellas desligadas de la égida estatal representarían el ideal de eficiencia y competitividad. Esta forma de pensar vino aparejada a la ideología del libre mercado y a la forma en que las políticas neoliberales fueron asumidas en la cotidianidad.

Pese a la complacencia -sobre todo por el salario- que sienten los ferrocarrileros en Xalapa respecto a Kansas City Southern de México, esta empresa no escapa del sistema flexible dentro del trabajo. La flexibilidad tiene varias características que permiten su identificación en el espacio laboral. La que posee un mayor ajuste a la dinámica de la KCSM en Xalapa es la denominada flexibilidad de la fuerza de trabajo o de las relaciones laborales:

- numérica: capacidad para cambiar sin restricciones el volumen de la fuerza de trabajo de acuerdo con las necesidades cotidianas de la producción;
- organizacional o funcional: capacidad de las empresas para usar la fuerza de trabajo donde sea necesaria, cuando y como se requiera, sin restricciones;
- salarial: ajustar el salario a la productividad individual y según la jornada de trabajo (Garza, 1993, p. 64).

Dentro del quehacer diario de los trabajadores en la estación y por entrevistas que tuve con ferrocarrileros en Xalapa, pude observar cómo confluyen estos tres puntos en la dinámica laboral. Durante los meses que realicé el trabajo de campo coincidió con movimientos que hubo de trabajadores hacia otros horarios y zonas por la liquidación de trabajadores que ya pasaban los sesenta años. Sucesos como estos incitan a pensar en lo inestable del trabajo en estos tiempos, dependiente de una productividad marcada por el mercado y donde tener sesenta años puede ser considerado un estorbo.



Un punto distintivo dentro de la flexibilidad laboral en KCSM es el espacio dejado en el Contrato Colectivo de Trabajo a cuestiones no ajustables al texto. En caso de que ocurra algo así, corresponde una interpretación según el uso y la costumbre. ¿Qué seguridad tiene el trabajador de que la interpretación será a su favor y no en su contra? La interpretación resulta un terreno de arena movediza ante la trasnacional KCSM y el autoritarismo del Sindicato.

Política de la empresa de hacer más con menos

Un trabajador de vía de FNM sabía que con su salario apenas sobrevivía, pero tenía casi la completa certeza de que seguiría en el trabajo hasta que llegara la hora de la jubilación. Para esa fecha, si tenía un hijo, ya tendría un empleo en el ferrocarril y así la estabilidad económica de la familia estaba garantizada. En los tiempos actuales la seguridad fue cambiada por la incertidumbre, siempre está latente la posibilidad de ser “liquidado” porque la empresa ya no necesita de los servicios de los trabajadores.

Una de las políticas que vino con la privatización de paraestatales en México y, específicamente en el caso de FNM, fue la reducción de la plantilla laboral. Para lograr una disminución de trabajadores sin un gran alboroto y a la vez tratar de ajustar lo mejor posible la cara de los despidos (que equivalió a prescindir de casi un 50% del total de ferrocarrileros) hubo varias ofertas. Las personas que tenían más de 20 años de servicios, en el caso de las mujeres, y 25 en el caso de los hombres fueron jubilados cuando lo convencional era 25 y 30 respectivamente; para lograr un mayor número de jubilaciones hacía falta este adelanto temporal.

La otra opción fue la de los retiros voluntarios (ofrecida unos meses e incluso años antes de que empezara el proceso de liquidación) para trabajadores que no resultaban imprescindibles para la empresa y aún no cumplían con los requisitos de jubilación. De esta forma, la plantilla ya estaba un poco desinflada. Quienes tenían intenciones de volver a trabajar con las empresas privadas esperaron un poco hasta que FNM empezó con las liquidaciones.



Varios trabajadores me dieron su visión del porqué el énfasis en dejar fuera a tantos ferrocarrileros. La razón estaba en la política de “hacer más con menos”, ese era el lema. Juanito, garrotero⁷ en KCSM, era uno de los ferrocarrileros que creía en el sistema implantado por los norteamericanos. Me contó que cuando llegaron aquí dijeron que ellos no “correrían” a nadie, que los trabajadores mismos serían quienes se “correrían” (Leyva, 1995, p. 45).

De esta manera la empresa nunca tiene la culpa, el trabajador es quien lleva todas las posibilidades para ser declarado culpable y despedido. Sin embargo, Juanito no lo veía así, para él la empresa otorgaba las condiciones necesarias para hacer un buen trabajo, ya si existía alguna falla era porque el trabajador se despreocupó. Este sistema estaba encerrado en la frase “ayúdame y yo te ayudo”, según me contó Juanito.

La frase “hacer más con menos” es un eslogan que llegó a México con las adaptaciones del modelo neoliberal. Detrás de esas palabras existe una teoría económica de “reengineering [reingeniería o reinención]” (Sennet, 2000, p. 50) que tiene como meta la reducción de puestos de trabajo. Richard Sennet (2000) en un análisis sobre la situación y condición de los trabajadores ante las reestructuraciones del sistema capitalista después de los años setenta, hizo referencia a la llamada Biblia en temas de reingeniería: *Reengineering the Corporation*. Algunas críticas que recibió este método estaban basadas en que al final el objetivo era hacer menos con menos y justificar así los despidos.

Los trabajadores de la vía en KCSM

En la práctica el reto de “hacer más con menos” no ha resultado muy beneficioso para los trabajadores de la KCSM en Xalapa y las localidades cercanas. El mismo peón de vía que antes ganaba quizás el equivalente a lo de una quincena ahora, no da abasto para todo el trabajo que debe realizar. Mejoraron las maquinarias y herramientas de trabajo, lo que causa menos desgaste

⁷“Se encarga de supervisar que las unidades de arrastre estén en condiciones mecánicas antes y durante el viaje, además de ser responsable de algunas señales del tren, así como de la seguridad de lo que se transporta”.



físico que antes; reciben guantes, uniformes resistentes y el motor de vía fue sustituido por una moderna camioneta adaptada con ruedas de hierro para ir por encima del riel. Sin embargo, la cuadrilla a la que pertenece un reparador de vía de la sección Xalapa (compuesta por cinco reparadores y un mayordomo) debe ocuparse del mantenimiento de la vía, cambio de durmientes y rieles, en una zona que abarca setenta kilómetros, cuando en tiempos de FNM una cuadrilla de este tipo atendía nueve kilómetros:

Ya no cargamos los durmientes en el armón y lo trasladamos, ya el camión los agarra, los sube y nos los llevamos, pero escarbar, el jalar, el meter, el calzar y el clavar todo es a mano. Viene siendo algo pesadísimo. Y pues de verdad, yo era una de las personas que me ponía yo mal luego. De hecho, me he desmayado dos veces (...) A la intemperie, ahora sí, a lo que nos toque. Pues lluvia, pues nos dan nuestro impermeable, pues es estorbozo y no puedes trabajar a gusto, igual, se te mojan los guantes y la herramienta se te resbala. Ahorita con esta empresa nos viene a cobijar bastante, nos ayuda bastante en el aspecto de su Reglamento. Nos enseña cómo evitar lesiones a futuro (E. Hernández, comunicación personal, 20 de octubre, 2016).

Estas palabras las dijo Edmundo Hernández, explorador de vía para la fecha de la entrevista en el 2016. Como explorador debía ir delante de los trenes, separado por unos cuantos kilómetros, en la camioneta adaptada para ir por la vía, y revisar que no hubiese algún desperfecto en el trayecto, para que la carga de los vagones y las locomotoras pasaran sin problemas.

Tenía apenas 32 años y empezó hace siete en el ferrocarril, era fornido, con músculos endurecidos por el trabajo, que requería de brazos y piernas fuertes. Su padre también trabajaba en la vía y por eso pudo tener la carta de recomendación en el Sindicato. Edmundo solo conoció FNM por referencias de su familia y de sus compañeros de trabajo, aquel era un pasado de vida dura y mucho trabajo. Aunque para los trabajadores de la vía, las condiciones de dureza laboral aún persisten.



Para Edmundo los de esa generación anterior eran “muy toscos”, hacían concursos de levantar un gato⁸ con una mano o el reto de ver quién terminaba primero la faena de colocar durmientes (pieza horizontal ubicada entre los rieles). Pero las condiciones eran distintas, los trabajadores tomaban agua de la llave, mientras él recibe un “garrafoncito” de agua que trae la empresa desde Monterrey.

Él es fruto del nuevo sistema. Cuando un reparador de vía entraba a FNM no recibía ninguna preparación teórica, iban directo a la práctica, aprendían en el camino y de la experiencia de quienes llevaban más tiempo. Edmundo antes de trabajar en KCSM recibió un curso de quince días donde aprendió sobre materiales peligrosos, cómo pedir autorización, las medidas de los rieles y los estándares de la vía. Como parte del curso, salieron un día al campo a poner madera en la vía, esa fue toda la práctica.

Tuvo la ventaja de que él antes de llegar a este empleo trabajó en la vía para una empresa subcontratada por KCSM en el Norte, así ganó en experiencia, que también obtuvo de las enseñanzas de su padre. Hubo personas que llegaron al curso sin ningún conocimiento previo sobre la vía, allí tuvieron sus primeras experiencias con durmientes de concreto, madera y clavos enormes. Pese a la preparación previa de Edmundo, ya cuenta en su cuerpo con varias huellas de accidentes, que pudieron ser peores o fatales.

Algunos ferrocarrileros achacaban los accidentes de los jóvenes a la poca preparación que recibían. En el caso de la vía, lograr un buen desempeño en los inicios como trabajador, depende de tener un Mayordomo⁹ dispuesto a enseñar (que no recibe dinero por eso) y del reto que debían cumplir diariamente: colocar cinco durmientes. Los más experimentados podían terminar la tarea hasta en dos horas, mientras que Edmundo demoraba una hora en un solo durmiente.

Como peón de vía (un término a veces usado de forma despectiva para nombrar a los reparadores) ganaba un salario de 3 500 pesos quincenales, en tiempos de baja en el trabajo, pero

⁸Gato hidráulico, herramienta empleada para levantar cargas pesadas.

⁹El mayordomo rectifica el trabajo hecho por los reparadores y, además, nivela y cierra la vía.



en la etapa de alta obtenía 3 800. A este salario se le sumaban los 2 500 en vales que ofrecía la empresa en una tarjeta destinada solo para comprar comida. Era el costo para atender setenta u ochenta kilómetros de vía, en dependencia de si era llanura o montaña, en zonas que dan cambios drásticos de frío a caliente, como en el caso de Xalapa a Rinconada o Tamarindo (localidades del Estado de Veracruz).

Pese a las dificultades que ha pasado y el cansancio diario, Edmundo se sentía bien en su trabajo para Kansas City Southern de México, aunque no aspiraba a estar siempre como reparador de vía, él quería incluso llegar a algún puesto administrativo. Sentía que las condiciones de trabajo eran mejores porque la empresa brindaba capacitación sobre seguridad, higiene y materiales peligrosos cada seis meses o un año. De ahí aprendió que debía cargar con las piernas y no con la espalda. Con estos consejos prácticos creía que podía evitar los dolores tan grandes que sufría su abuelo en las rodillas: “que hasta lloraba, ya de grande. Le dio artritis, dolores que pa’ su mecha, por lo mismo del trabajo”.

Jésus Romero, un operario de vía de KCSM en Rinconada, Veracruz, no estaba tan complacido con la empresa como Edmundo. El principal problema que veía era la implantación de la política de “hacer más con menos”, cuando en la realidad los trabajadores de vía no podían satisfacer toda la demanda de trabajo.

Es mucho trabajo y las vías están de la patada, por lo mismo de que es poco personal. La empresa lo que hizo formó unos grupos de cuadrillas mecanizadas, para colar madera, para nivelar vía, para colocación de durmientes, bueno un sinfín, se podría decir cuadrillas múltiples, diversos trabajos. Pero la empresa cree que con esas cuadrillas lo puede todo, pero imagínese que es para toda la división: Laredo, Veracruz, Tampico y Lázaro Cárdenas, hablando no más de los puntos más grandes (J. Romero, comunicación personal, 28 de noviembre, 2016).

Los trabajadores de vía solo se ocupan de hacer ajustes y reparaciones en las vías principales que es por donde anda el flujo de mercancías. Las vías secundarias del patio de la estación de Xalapa, que



sirven para almacenar vagones o hacer movimientos de trenes: quitar carros al tren y cambiar el sentido de las locomotoras (de Norte a Sur o de Sur a Norte), permanecen en mal estado. Tanto maquinistas como trabajadores de vía compartían la idea de que la empresa debería ofrecer una mejor atención a estas vías, porque durmientes de madera en mal estado o rieles curvados como serpientes pueden provocar accidentes.

En cuanto a la vía, los trabajadores creían que cuando Ferrocarriles Nacionales de México estaba en mejores condiciones porque desde la privatización no reciben materiales para reparar las vías secundarias, los recursos solo están disponibles para las principales y auxiliares. El día que conversé con Jesús Romero me dijo cuáles habían sido sus expectativas respecto a la privatización y el estado de las vías.

Nosotros pensábamos que iba a haber un montón de durmientes para proteger la vía, bueno, todo, pues no. Lo único que sí hay más tantita, tantita, no hay mucha diferencia es el salario, el sueldo, es tantita lo que hay mejoría, pero no (J. Romero, comunicación personal, 28 de noviembre, 2016).

Los trabajadores de la rama de trenes

La vida laboral de un ferrocarrilero depende por completo de los trenes, si circulan cada vez menos, entonces la empresa no necesita tantos trabajadores. En los últimos tiempos los ferrocarrileros de Kansas City Southern de México en la zona de Xalapa han visto cómo ha disminuido el flujo de locomotoras y vagones. A veces en el día no corrían trenes hacia el Puerto de Veracruz o la Ciudad de México. Unos años atrás estuvieron cinco días sin ver pasar un tren, solo acudían a la estación para hacer acto de presencia porque no tenían ninguna labor que realizar.

Al parecer algunas de las causas del poco flujo de trenes entre el Puerto de Veracruz y Ciudad de México están relacionadas con las empresas ferrocarrileras que operan en la zona



portuaria: FERROMEX y FERROSUR10. El territorio de KCSM en el Sur del país llega hasta Santa Fe, Veracruz, a partir de ahí quienes dominan las operaciones ferroviarias son FERROMEX y FERROSUR. En varias ocasiones los ferroviarios entrevistados comentaban que allá en el patio de la estación de Veracruz los despachadores demoran la salida o entrada de los trenes, lo que en la práctica significa pérdida para KCSM. Los retrasos provocan que los clientes, al menos para esta ruta, prefieran contratar a FERROMEX o FERROSUR por ser más rápidas en sacar la mercancía del puerto. Desde que KCSM obtuvo la concesión por esta parte del país ha perdido clientes por el atraso con que suele llegar la mercancía a los clientes, según dijeron algunos trabajadores.

Sin embargo, para otras zonas del país donde KCSM tiene el control ferroviario, la situación es diferente para los trabajadores. En Monterrey, Torreón, el Puerto de Lázaro Cárdenas en Michoacán, hay un constante movimiento de trenes y los trabajadores reciben mejores salarios. Por eso, cuando algún trabajador de Xalapa puede ir prestado a trabajar por aquellos lares, lo hace para hacer más dinero.

Los trabajadores de la rama de trenes del patio de la estación de Xalapa reciben al mes un aproximado entre ocho y nueve mil pesos, en dependencia de las especificidades de cada especialidad: Mayordomo, Garrotero, Maquinista de Patio, Proveedor de Locomotoras y su Ayudante. A este dinero se suman los dos mil pesos que ofrece la empresa en una tarjeta para que sea usado por el trabajador solo en cuestiones de despensa. Además, al año reciben otras prestaciones como el cobro de ahorro y el aguinaldo.

En una hoja de cobro de un mes corriente aparecía desglosado lo que ganaba por día, el total y los descuentos que recibía. A la quincena un proveedor de locomotoras en Xalapa debía

¹⁰Al pertenecer ambas empresas a un mismo consorcio: Grupo de México, tienen las mismas rutas. En algunas páginas en Internet circula el comentario de que FERROMEX tiene la pretensión de absorber a FERROSUR [si no es que ya lo ha hecho]. Me resultó raro que FERROSUR no cuente con página en Internet, mientras que FERROMEX sí. Algunos sitios indicaban que la página de FERROSUR era www.ferrosur.com.mx. Sin embargo, cuando intenté acceder a esta página me llevaba al sitio de FERROMEX www.ferromex.com.mx



ganar 9, 218.82 pesos, pero entre impuestos, cuota sindical y pensión alimentaria¹¹, se quedaba con 4, 477.31, un poco menos de la mitad. Por la cuota sindical el descuento era de 322.83 pesos.

Durante los meses que pasé en la estación junto a los trabajadores del patio conocí que casi todos tenían la categoría necesaria para andar en camino. De hecho, la mayoría de estos maquinistas y garroteros antes de la vida tranquila de la estación, andaban constantemente en trenes de Oriental al Puerto de Veracruz. Pero como por esta zona ha disminuido la circulación de trenes, la empresa ha rebajado maquinistas, garroteros y mayordomos al nivel de patio porque no hacen falta en los viajes. Si no existiera esta opción del patio, tendrían que andar como extras, lo que significa tener trabajo cuando un ferrocarrilero se ausenta por alguna particularidad y ganar unos dos mil pesos a la quincena.

Conocí a un garrotero de camino que no alcanzó trabajo en el patio ni en el camino y para apoyar su economía manejaba un taxi los días que no tenía trabajo en la estación. El taxi lo pudo comprar con ahorros que hizo cuando trabajó un tiempo por Monterrey. El papel que cumple un trabajador extra, aparte de ocupar una vacante temporal cuando un trabajador de su rama se ausenta por cuestiones personales, es cubrir los días de descansos, vacaciones y festivos.

El puesto de proveedor de locomotoras no existía con este nombre en la rama de trenes en el tiempo de FNM ni durante la concesión realizada a TFM. La labor de un proveedor de enlazar las máquinas mediante la potencia distribuida, antes no se hacía porque no existía este sistema en las locomotoras; pero otras funciones como virar las máquinas, echar diésel y arena, cuando FNM y TFM lo hacía una sola persona que pertenecía al área de Fuerza Motriz en Talleres. Ahora el proveedor supervisa la labor de dar arena, diésel, realiza el enlace de las máquinas y las vira, en caso de que sea necesario, todo esto junto a su ayudante.

¹¹Descuento del salario de un trabajador para la manutención de hijas e hijos en caso de que haya sido demandado por no ocuparse de sus dependientes económicos.



Algunos trabajadores que se dedicaban a estas labores en la estación de Xalapa me comentaron que estos puestos fueron creados por la llegada tecnológica de la potencia distribuida. Este método, como lo fue la introducción del diésel en su momento, eliminó puestos de trabajo.

Desde el 2002 que instauraron esta tecnología en las locomotoras disminuyó la cantidad de personas que conformaba la tripulación de un tren hacia Norte y Sur. En los trenes del Norte antes iban 11 personas: 3 maquinistas con 3 ayudantes [si era triple el tren, si era cuádruple eran 4 ayudantes y 4 maquinistas], 1 conductor y 4 garroteros. Ahora en estos trenes van solo 4 trabajadores: conductor, maquinista y dos garroteros.

Según el criterio de los maquinistas actuales, las locomotoras con potencia distribuida son mejores para el manejo del tren. El maquinista puede poner el modo sincronizado y enlazar las dos locomotoras, la de adelante y detrás. Antes esto se hacía manual y entonces los ayudantes se dormían y no sacaban toda la potencia del tren y eso provocaba accidentes.

Dentro del cambio modernizador que devino en las locomotoras actuales de Kansas City Southern de México, todo está computarizado, incluso tienen radio y una cámara que los vigila desde el despacho central del ferrocarril en Monterrey. En el caso de algún accidente o un problema en el tren, unos inspectores sacan la grabación de la locomotora y así encuentran culpables. Algunos maquinistas me contaron que al estar automatizado es más seguro, porque si la máquina no detectaba movimiento allí en la cabina ella se detenía automáticamente. Como toda lucha hombre-máquina desde el avance de la Revolución Industrial, esta tecnología hizo que se prescindiera de un número de maquinistas, ayudantes de maquinistas y garroteros.

En el caso de los ferrocarrileros del patio de la rama de trenes, también el número de trabajadores fue reducido, por la propia idea de hacer más con menos, y como consecuencia del poco flujo de trenes. Antes eran siete trabajadores en el patio de la estación: maquinista y ayudante, jefe de patio, mayordomo y tres garroteros. Ahora son tres: maquinista, mayordomo y garrotero.



Desde la concesión y después de la llegada de la potencia distribuida, los proveedores de locomotoras están incluidos dentro del servicio de patio.

Esa potencia distribuida a lo mejor nos quitó puestos de maquinistas en las ayudadoras que se les llamaba antes, pero también nos creó puestos de los proveedores porque si no fuera por esos puestos de proveedores que hay tanto en Las Vigas, en Tamarindo o aquí en Xalapa, estuviera más feo el problema del personal, hubiera más gente rebajada, entonces por eso de una manera nos afectó la potencia distribuida, pero de otra manera también nos compensó con estos puestos de proveedores, que hay proveedores en Tamarindo, en Las Vigas, en Xalapa y el servicio de patio (G. Vivero, comunicación personal, 22 de noviembre, 2016).

Trabajar en el ferrocarril en Xalapa no ofrece una total certidumbre de tener un trabajo garantizado hasta cumplir los sesenta años. Si continúa la disminución de trenes por esta zona, la empresa puede rebajar a más ferrocarrileros y en esa escalada hacia abajo los del patio tendrían que salir de extra y los extras quedarían sin empleo.

Algunos de los maquinistas y garroteros que trabajan en el patio no están conformes con su situación actual, ellos quieren salir al camino porque ganan más, al pago depender de la cantidad de viajes. Como han llevado una vida de andar de un lugar para otro sin importar días festivos y horarios, a veces sentían que no hacían nada y realmente hubo ocasiones en que fui a la estación y no tenían ningún trabajo, siete u ocho horas dedicadas a estar sentados.

Para Gabino Viveros, proveedor de locomotoras, a los jóvenes les será más difícil entrar al ferrocarril porque no hay trabajo, “los extras seguirán de extras durante años, ya no hay trabajo” (G. Viveros, comunicación personal, 22 de noviembre, 2016). Él mismo pasó siete años en Tamarindo porque no alcanzaba trabajo en Xalapa.



Conclusiones

A pesar de que ya han transcurrido más de veinte años luego de la privatización del ferrocarril, las contradicciones y consecuencias de la reestructuración laboral que vivieron los ferrocarrileros aún afectan el mundo del trabajo. El modo drástico en que ocurrió la reducción de la fuerza laboral para mostrar un ferrocarril más competitivo, atractivo a los concesionarios; lo unilateral del proceso que no contó con la opinión de los trabajadores y el total apoyo del Sindicato al proceso de privatización muestran que el tema no se agota en un análisis que vea consecuencias positivas y negativas del cambio, sino que necesita un análisis más fino y profundo que muestre la heterogeneidad y diversidad de puntos de vista.

La dicotomía público-privado es una de las constantes en las reflexiones de los ferrocarrileros a la hora de comparar el cambio de una paraestatal a una empresa privada. En este sentido, a grandes rasgos, lo público (ya sea FNM o cualquier otra paraestatal o instancia de gobierno) es asociado con ineficiencia, malos manejos y corrupción, mientras que lo privado es relacionado con mejoras salariales, eficiencia y hasta orgullo por trabajar para una empresa “gringa”, en el caso de los ferrocarrileros de KCSM.

Sin embargo, si bien la historia de Ferrocarriles Nacionales de México está plagada de una mala administración y de un relajamiento laboral que alcanzó niveles inauditos, el desempeño de KCSM en el sur del país no ha llegado a cumplir con las perspectivas de mejoras laborales, mayor posibilidad de empleo y modernización de las vías del tren.

Los ferrocarrileros vivieron fuertes recortes laborales plasmados en retiros voluntarios, jubilaciones y liquidaciones. El afán por disminuir la plantilla laboral, que en la década del ochenta alcanzaba la cifra de 80 mil empleados, sirvió no solo para cumplir con los nuevos parámetros de las empresas privadas, sino también para quitar del medio a aquellos que habían tenido alguna participación política activa en contra del Sindicato o tenían algún problema de alcoholismo.

La política empresarial de “hacer más con menos” provocó la reducción de puestos de trabajo y la sobrecarga en ramas como la de Vías. De esta forma, una cuadrilla debía atender una



distancia seis veces mayor que en FNM, lo que provocaba que rieles y durmientes no estuvieran en las mejores condiciones, y que el desgaste físico de los trabajadores fuera aún notable, pese a la introducción de maquinaria que ayudaba a mitigar el uso de la fuerza.

Las concepciones sobre la reestructuración laboral que vivieron los trabajadores del ferrocarril estaban plagadas a veces por cierta nostalgia de lo que fue su vida en tiempos de la paraestatal, pero esa misma nostalgia se convertía también en un repudio a lo que representaba la empresa FNM: corrupción, retraso tecnológico, permisividad de vicios como el alcoholismo y del robo de herramientas, diésel o mercancía. Las representaciones iban de un extremo a otro en una misma persona. Pero las posiciones hacia un lado u otro estaban más marcadas entre los actuales trabajadores de KCSM, quienes preponderaban el trabajo en empresas privadas, y los jubilados de FNM, para quienes la vida del ferrocarrilero ya no era la misma porque las estaciones estaban prácticamente vacías (al menos en el Estado de Veracruz), los trabajadores del patio de Xalapa pasaban casi todo el tiempo “sin hacer nada”, a la vez que consideraban innecesaria la privatización.

Referencias

- Flores, V. (1995, 3 de mayo). Firme alianza entre el Estado y los ferrocarrileros. Gerencias de Comunicación Social de Ferrocarriles Nacionales de México.
- García, D. (1990, 19 de octubre). Atraso de treinta años en los ferrocarriles. Diario de México, p. 4
- Garza, E. de la. (1988). Ascenso y crisis del Estado social autoritario. Estado y acumulación de capital en México (1940-1976). Ciudad de México: El Colegio de México.
- Garza, E. (1993). Reestructuración productiva y respuesta sindical en México. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa; Universidad Nacional Autónoma de México; Instituto de Investigaciones Económicas.
- Garza, E. (2010). Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del trabajo clásico al no clásico. Barcelona: Anthropos.



- Garza, E. (2012). "La transformación de los Nuevos Estudios Laborales en México (1993-2014)", en Enrique de la Garza (ed), Los estudios laborales en América Latina. Orígenes, desarrollo y perspectivas, CLACSO, Buenos Aires, pp. 157-178.
- Gill, M. (1971). Los ferrocarrileros. Ciudad de México: Extemporáneos.
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*; volumen 74 (2), 213–243.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2000). Personal ocupado de organismos y empresas de control directo según sector económico 1993-1998. El ingreso y el gasto público en México. Edición de 1999 (Estadístico), p. 269.
- Kansas City Southern México. STFRM. (2013). Contrato Colectivo de Trabajo. Contrato Colectivo de Trabajo.
- Kohout, M. (2008). The New Labor Culture and Labor Law Reform in Mexico. *Latin American Perspectives*; volumen 35 (1), 135–150.
- Leyva, M. A. (1989). Modernización y sindicalización en Ferrocarriles Nacionales de México: 1970-1988 (Maestría), Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora, México.
- Leyva, M. A. (1995). Poder y dominación en Ferrocarriles Nacionales de México: 1970/1988. Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Colección C.S.H.
- Leyva, M. A. y Rodríguez, J. (1998). Ferrocarriles Nacionales de México. En E. De la Garza (Ed), La privatización en México. Consecuencias sociales y laborales (p. 123-163). Ciudad de México: Instituto de Estudios de la Revolución Democrática.
- Ortega, M. (2002). Privatización ferrocarrilera, trabajadores y Sindicato. V Encuentro Nacional de Investigadores del Ferrocarril. Ciudad de México: Secretaría de Comunicación y Transportes, 359-370.
- Ortiz, S. (1987). Los ferrocarriles de México: una visión social y económica (2 da, Vol. II). Ciudad de México: Ferrocarriles Nacionales de México, México.



Redacción. (1995, 29 de octubre). El gobierno se olvidó de nosotros; para qué seguir con esto; es mejor la privatización. Proceso. Obtenido el 20 de septiembre del 2016 de <http://www.proceso.com.mx/170561/el-gobierno-se-olvido-de-nosotros-para-que-seguir-con-esto-es-mejor-la-privatizacion>.

Rodríguez, E. (1997). La política pública de la privatización del servicio ferroviario en México: 1995-1997 (Licenciatura), UNAM, Acatlán, Estado de México.

Sennet, R. (2000). La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del carácter en el nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.