

Masculinidades y relaciones de poder dentro del contexto laboral de la albañilería

Masculinities and power relations within the labor context of masonry

Karina Ramírez Villaseñor¹

Resumen: La construcción de las masculinidades implica un largo proceso donde los hombres (y las mujeres) aprenden los valores, funciones y atributos propios de su género. Estos aprendizajes que adquieren desde temprana edad y son reforzados y repensados en distintos espacios sociales, como lo es el ámbito laboral. De manera que la forma de entenderse y definirse como hombre está marcada por la intersección de distintos órdenes sociales, cuya articulación permite la heterogeneidad; así como la presencia de distintas relaciones de poder entre los actores sociales.

Abstract: The construction of masculinities implies a long process where men (and women) learn the values, functions and attributes of their gender. These learnings acquired from an early age and are reinforced and rethought in different social spaces, such as the workplace. So the way of understanding and defining oneself as a man is marked by the intersection of different social orders, whose articulation allows heterogeneity; as well as the presence of different power relations between social actors.

Palabras clave: Masculinidades; Relaciones de Poder; Trabajadores de la construcción; Masculinidad hegemónica

Introducción

La presente ponencia tiene por objetivo analizar la construcción de las masculinidades dentro del contexto laboral de la albañilería y de manera específica se busca profundizar en las relaciones de poder que se tejen dentro de esta área de trabajo y entre los distintos actores que ahí conviven, a partir de la interseccionalidad. Para ello se trabajó con un grupo de albañiles que trabajan y radican en la zona nororiente del estado de Morelos.

En este trabajo parto de la propuesta de Joan Scott (1990), quien comprende el género como una forma de organizar la realidad social y que permea cada uno de los espacios en los que

¹ Karina Ramírez Villaseñor. Doctora en Ciencias Sociales por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Colaboradora de investigación en el Equipo Regional INAH Morelos. Líneas de investigación: Género, masculinidades, identidad étnica y religiosidad popular. nadeshko_020@hotmail.com

las personas se desenvuelven. De manera que los aprendizajes de género se refuerzan y se repiense en distintas instituciones como la familia, la iglesia, la escuela y desde luego el espacio laboral. Es por ello que resulta fundamental analizar el vínculo entre el género y el empleo para comprender las implicaciones que tienen en la construcción de las masculinidades.

Comprendo las masculinidades como una construcción social e histórica cambiante de una sociedad a otra (Connell, 1997), que demanda un conjunto de atributos, valores, funciones y conductas que se suponen esenciales a los hombres en un contexto en particular (De Keijzer, 2010). Sin embargo, enfatizo que la construcción de las masculinidades debe ser entendida desde la intersección de distintos órdenes sociales: género, clase social, edad, nivel educativo y profesión; debido a que a partir de esta articulación se tejen diversas relaciones de poder dentro del contexto laboral.

Morelos y “la eterna primavera”

Esta investigación se llevó a cabo en el nororiente del estado Morelos, de manera específica en los municipios de Atlatlahucan y Yecapixtla. Esta región del estado fue llamada por Guillermo de la Peña (1980) como los Altos de Morelos o la tierra fría. La cual se caracterizó por el desarrollo de la agricultura de subsistencia y por ser fuente de mano de obra para las haciendas azucareras de la tierra caliente del mismo estado.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, Morelos comenzó a vivir un proceso de urbanización e industrialización que se impulsó desde las propias instancias gubernamentales, con el objetivo de dejar atrás el Morelos rural. Se construyeron nuevas vías de comunicación que conectaron con la ciudad de México; así como complejos industriales como CIVAC¹.

Esta nueva dinámica generó flujos migratorios, principalmente de jóvenes, que buscaban nuevas oportunidades laborales (Oswald, 1992) y de ciudadanos que vieron en Morelos un espacio propicio para una casa de descanso. En la década de 1950, Morelos comenzó a “venderse” como un lugar paradisíaco, con un clima cálido y cercano a la CDMX, por lo que la clase media y alta construyó, ahí, su casa de fin de semana.

Así se fueron construyendo grandes zonas habitacionales de carácter residencial. En la región nororiente de Morelos, el fraccionamiento Lomas de Cocoyoc es uno de los más emblemáticos. El cual, durante la primera década de su construcción demandó la mano de obra de

un número significativo de hombres y de mujeres.

De acuerdo con la página oficial del fraccionamiento, hoy en día cuenta con 7231 casas construidas, cuyo valor oscila entre el millón y medio y los cinco millones de pesos. Dicho fraccionamiento cuenta con un centro comercial, un club deportivo y una escuela que cubre desde preescolar hasta nivel medio superior.

La apertura de estos complejos habitacionales representó una alternativa de trabajo para los oriundos de la región y al mismo tiempo se convirtieron en espacios de encuentro e interacción entre hombres (y mujeres) de distintos poblados; así como de distintas clases sociales, nivel educativo, edad y oficio que dieron pie a la construcción de distintas relaciones de poder.

Género y masculinidades en el espacio laboral

El género representa una forma de organizar y estructurar la sociedad. Las personas entendemos y vivimos la realidad social a partir de cómo nos construimos como hombres y/o mujeres. Simone de Beauvoir, planteó en *El Segundo sexo* (1949), que las características consideradas como “femeninas” no son naturales, que son adquiridas por las mujeres a lo largo de un complejo proceso de socialización. Esta propuesta permite señalar que la masculinidad también se aprende y se construye a lo largo de la trayectoria de vida de los sujetos.

Es a través del discurso institucionalizado y las prácticas cotidianas que se delimita el acceso y el control de los recursos materiales y simbólicos. Sin embargo, el género no es el único elemento que marca la diferencia entre las personas, la clase social, la etnia, la raza, la ocupación, así como el nivel educativo, la religión y la edad se entrecruzan en la realidad. De manera que la forma de entenderse como hombres y/o mujeres está atravesada por la intersección de estos elementos.

Por tanto, a lo largo de un complejo proceso de socialización que Simmel (2002) llama primaria y secundaria, las personas aprenden normas, valores, funciones y atributos que están vinculados al deber ser masculino y/o femenino, conformando así, modelos dominantes.

De acuerdo con R. Connell (1997), existe un modelo de masculinidad hegemónica que es socialmente aceptado, legitimado y demandado por hombres y mujeres. Este modelo de masculinidad impacta la realidad y las vivencias de los hombres y aquellos que no cumplen con lo esperado son encasillados dentro de las masculinidades subordinadas (Connell, 1997;

Kaufman, 1995; De Keijzer, 2010).

Como parte del modelo dominante, los hombres deben cumplir con los elementos que le son demandados en cada etapa de su vida. Por ejemplo, de acuerdo con Fuller (2001), durante la juventud, la masculinidad, se relaciona con los noviazgos y el inicio de la vida sexual, mientras que en la edad adulta está vinculada con la participación en el trabajo remunerado y el ejercicio de la proveeduría económica.

Los atributos y funciones “propias de los hombres” les son demandados en distintos espacios, entre ellos el laboral. Debido a que el espacio de trabajo también forma parte del proceso de configuración de género (Scott, 1990), pues ahí es donde reafirma y repiensa los aprendizajes de género.

Dentro de la albañilería, aprendieron que los hombres deben ser rápidos, fuertes, ágiles, inteligentes y valientes², con capacidad para adquirir conocimientos y desarrollar su creatividad. En este espacio laboral reforzaron aprendizajes como el no cuidado de su cuerpo y el consumo de bebidas alcohólicas. Aquí, los hombres luchan y se esfuerzan día a día para ganarse un lugar, para ascender y para permanecer dentro del equipo de trabajo.

La competencia dentro de la obra es una constante. El conocimiento adquirido y determinadas cualidades físicas otorgan capital simbólico a los albañiles y los posiciona en relación a sus compañeros. El estatus y el prestigio se gana por medio del trabajo, es dónde se demuestra la virilidad a partir del uso y manejo del cuerpo (Fuller, 2001).

A través de las bromas, los chistes, los apodosos y comentarios sobre cómo trabaja un albañil, cómo viste, qué come, cuánto toma, cuánto gana, cuánto construye en la jornada de trabajo y de cuánto dinero dispone para gastar en espacios de ocio, como las botaneras, exaltan y/o cuestionan la masculinidad de los compañeros de trabajo.

Sin embargo, los propios albañiles señalan que existen otros elementos que también denotan su masculinidad. Los cuales implican la responsabilidad ante el empleo y la familia, el ejercicio de la proveeduría, la adquisición de bienes, la construcción de su casa y el éxito laboral.

Así, la masculinidad se puede comprender a partir de la propuesta de Fuller (2001), vinculada a la virilidad y la hombría cultural. La primera está relacionada a la fuerza física, la resistencia, el uso del cuerpo en el trabajo y -la ausencia- de las emociones. La segunda implica el matrimonio, la paternidad, la proveeduría, la adquisición de bienes y un trabajo estable y

remunerado. A esta propuesta de la autora se suman el éxito profesional, el estatus y prestigio que los albañiles adquieren dentro de la obra y en su comunidad.

En el contexto rural de Yecapixtla donde crecieron los albañiles, estos elementos tienen un alto valor simbólico. La participación en el trabajo remunerado, la proveeduría de la familia, la vida en pareja y la paternidad forman parte del proceso de “hacerse hombre” en la localidad. Elementos que no sólo se comparten entre los albañiles o en la localidad, pues forman parte del modelo hegemónico de la masculinidad que trasciende a contextos más amplios (Hernández, 2011).

El espacio laboral es un eje fundamental de la masculinidad en la edad adulta. Es ahí donde los hombres se desenvuelven sin poner en juego su intimidad (Fuller, 2001; Jiménez, 2007). Por ello, “los hombres trabajan y en general buscan hacerlo, compitiendo entre ellos para obtener mayor capital económico y simbólico a partir de su actividad” (Jiménez, 2007: 398).

En ese sentido, en este trabajo comprendo el oficio de la albañilería como un espacio prioritariamente masculino, el cual está marcado por la competencia y las relaciones de poder intra e inter genéricas, forjadas por las diferencias de edad, ocupación dentro de la obra, nivel educativo, clase social y los procesos de racialización. En este espacio de encuentro entre hombres, los trabajadores, demuestran constantemente cualidades físicas y de conocimiento para ganarse un lugar dentro del grupo, demostrando su virilidad y hombría cultural.

Las relaciones de poder en el contexto laboral de la albañilería

Los albañiles dentro del área laboral en el fraccionamiento están en constante interacción con otros hombres y mujeres. En este espacio se entrecruzan el género, la clase social, el nivel educativo, la edad y el lugar de origen y el lugar que ocupan en la jerarquía de la obra, lo que genera encuentros y desencuentros entre los actores, marcados por el poder.

El fraccionamiento Lomas de Cocoyoc, es un espacio de encuentros entre diversos grupos y distintos actores. Cada uno de ellos posee diversos capitales, en términos de Bourdieu (1998), que los posicionan de forma diferenciada a unos y a otros. Estos encuentros y desencuentros conducen a la construcción de distintas relaciones de poder entre los habitantes del fraccionamiento o colonos, los arquitectos o dueños de la obra y los albañiles; así como al interior de este último grupo, considerando a los encargados, a los albañiles, a los media cuchara y a los

ayudantes de obra.

De acuerdo con los aportes de Foucault (1979) y Elías (1984), el poder es interrelacional y trastoca a todos y cada uno de los sujetos en diversos espacios y momentos de la vida cotidiana. Siguiendo esta línea, es indispensable analizar cómo se vive y se ejerce el poder en el ámbito laboral cómo los trabajadores de la construcción viven y ejercen el poder en las múltiples interacciones que tejen con otros actores, en el marco de una relación de lucha y fuerza (Foucault, 1979); de subordinación y resistencia ante la figura de autoridad.

Las relaciones de poder entre los colonos y los albañiles

Los colonos y los empleados comparten e interactúan en un mismo espacio: el fraccionamiento. Ellos se encuentran cara a cara en áreas como el centro comercial, calles y avenidas. Sin embargo, cada grupo cuenta con diversos capitales: sociales, económicos, simbólicos y culturales que los hace distintos a unos de otros.

Las diferencias entre estos dos grupos están delimitadas por la clase social, entendida como los aprendizajes culturales, prácticas, consumos y rasgos que identifican a unos y los diferencian de otros (Thompson 1977). Por ejemplo, los albañiles se reconocen diferentes a los colonos por los grados de estudio, la profesión, economía, los gustos en la comida, la forma de comer (uso de tenedores y cuchillo), el color de piel, los consumos y la forma de adornar el cuerpo.

Las diferencias entre estos dos grupos de actores que convergen en ese mismo escenario también reflejan la intersección entre diversos órdenes sociales, a partir de la cual se comprenden las masculinidades y las feminidades en la vida diaria. Los albañiles que entrevisté, reconocen que son diferentes de los colonos, como los llaman ellos, pero señalan que no se sienten más o menos hombres ante ellos, pero sí reconocen que son “los de dinero” y los que tienen autoridad.

Para los albañiles, los habitantes del fraccionamiento son “los otros”, los diferentes, aquellos que se distinguen por su ingreso económico, por su color de piel, por sus gustos, por sus consumos y por su nivel educativo, entre otros. Los colonos son aquellos a quienes deben respetar.

Al cruzar “la frontera” del fraccionamiento, delimitada por vallas de concreto y alambres, los albañiles ingresan a un espacio “privado” con reglas establecidas que deben acatar. Las

medidas de control y vigilancia dentro del fraccionamiento han incrementado con el paso del tiempo. A diferencia de los primeros años, hoy en día los trabajadores deben presentar “su pase”.³

Laborar en el fraccionamiento implica acatar las reglas: presentar su identificación, ingresar por las entradas “oficiales”⁴, registrarse en la oficina de vigilancia, respetar los espacios propios de los colonos y los horarios de trabajo.

Algunos colonos [...] te dan las facilidades para que trabajas tranquilo [...] pero hay otros que se sienten como dioses porque no quieren que les hagan ruido, no quieren que tengan sucia la calle. Te tratan como quieren, porque siempre los amolados somos los trabajadores, porque ellos nada más se quejan con los vigilantes y los vigilantes llegan con nosotros y nos dicen: “oye mira que los dueños ya se fueron a quejar, que tienes sucia la calle o que haces mucho ruido”. Entonces nosotros estamos ahí vigilados por los vigilantes y por los propios colonos que cualquier cosa que no les guste se quejan.⁵

Los habitantes del fraccionamiento reconocen y asumen su posición privilegiada ante los trabajadores y ejercen el poder. Los albañiles entrevistados, reconocen que están dentro de un espacio que no es propio, que les pertenece a “los otros”, con los que deben guardar su distancia, “mostrar” respeto y acatar las indicaciones.

Los albañiles se sienten vigilados por las cámaras de seguridad que están instaladas en distintos puntos del fraccionamiento, así como por los elementos de seguridad y por los propios habitantes. Esta vigilancia también se da entre los propios trabajadores quienes se aconsejan y comparten cuáles son las reglas para internas vinculadas a los horarios de trabajo, los espacios donde pueden tomar agua, el volumen de la música y el respeto por las colonas, lo que implica evitar comentarios o piropos.

De lunes a viernes el horario de trabajo es de 8:00 de la mañana a 5:30 de la tarde. El día sábado laboran hasta medio día. Sin embargo, ante la modalidad de pago por metro construido, algunos albañiles han tenido problemas con los horarios establecidos, pues con la intención de recibir un ingreso mayor, se quedan para avanzar aun sabiendo que esto podría generarles una sanción que los puede llevar a ser despedidos de forma definitiva.

En ese caso, los albañiles respetan las reglas porque necesitan el trabajo para sostener económicamente a sus familias. Manifiestan que los colonos “son intocables”, ellos, como empleados, no pueden decir, ni hacer nada en contra de aquellos que tiene poder.

Uno se tiene que aguantar y no decir nada, porque si uno les contesta, más o mal, son capaces de ya no dejarlo entrar al fraccionamiento. Aunque no se crea luego uno siente muina y quisiera desquitarse, pero se detiene uno porque sabe que uno va a trabajar allá y ellos son los dueños y más que nada porque nos pueden cerrar las puertas de nuestro trabajo.⁶

Los albañiles reconocen que la diferencia con los colonos está basada en el capital económico y social con que cuentan éstos últimos. El dinero, sus redes y sus estudios generan que los vean como poderosos. De manera que los empleados legitiman el poder de los otros, pues reconocen que como ostentadores del mismo pueden retener y/o limitarles el acceso al trabajo.

Los albañiles entrevistados comentan que acatan las reglas instauradas dentro del fraccionamiento pero que no las comparten en su totalidad. Por ejemplo, ante la ausencia de agua en la obra no están de acuerdo en que no puedan tomar el líquido tratado con el que riegan los jardines para trabajar o para consumo humano.

Aunque los colonos y los trabajadores comparten el espacio del fraccionamiento, la interacción es mínima. Los albañiles se concentran en su trabajo y cuando coinciden con los colonos se limitan a sostener miradas discretas, guardan silencio y en dado caso, responder el saludo.

Dentro del fraccionamiento existen espacios a los que los colonos y los trabajadores pueden acceder; por ejemplo, el centro comercial. Ahí acuden los albañiles ocasionalmente para comprar refrescos, tortillas, frijoles y chiles enlatados, botanas y galletas. Ellos prefieren comprar en las tiendas que están en sus comunidades o que están establecidas fuera del fraccionamiento, pues en el centro comercial los productos son más costosos. Aunque el centro comercial cuenta con un área para comer, los albañiles señalan que se sienten incómodos y prefieren únicamente comprar y buscar otros espacios para comer, por ejemplo, en la obra o en algún jardín cercano.

En ese sentido, los consumos y los espacios que se reconocen como propios de uno o de

otro grupo social generan diferencias. Los albañiles, como grupo social, se reconocen a sí mismos y se separan de los otros. Como parte de esta diferencia, los albañiles expresan que los colonos no son un tema de conversación recurrente entre ellos.

Los albañiles comentan que no deben hablar mal, ni deben bromear acerca de los colonos; sin embargo, cuando les ha tocado ir a trabajar a una casa habitada y regresan a la obra sí comentan quién les ha dado las órdenes y quién les ha pagado. En los casos donde los ha hecho una mujer, asumen que ella es la que manda y que la pareja aún con sus niveles de estudio, sus recursos económicos, etc., no tienen autoridad. Este hecho es motivo de cuestionamientos, risas y bromas por parte de los trabajadores, acto que representa una alternativa de ridiculizar al otro, “al hombre poderoso”.

Aunque los espacios y momentos de convivencia entre trabajadores y colonos son escasos, albañiles como Juventino, narran que se han encontrado con patrones que los invitan a comer a su mesa. Sin embargo, la forma de comer, utilizando cuchillo y tenedor, sí genera conflictos en los trabajadores, quienes vestidos con su ropa de trabajo se sienten incómodos dentro de la casa de los otros. Expresan que aceptan la comida, pero piden que les permitan comer en el jardín, en un espacio que puedan hacer suyo.

Relaciones de poder entre arquitectos-empresarios y albañiles

Dentro del fraccionamiento las oportunidades de trabajo son cada vez menores debido a que la mayor parte de la extensión territorial ya está construida. En este contexto laboral, los albañiles han formado grupos de trabajo. Cada encargado de obra cuenta con “su gente” y con algunos otros que son contratados de forma temporal.

Formar parte de un grupo de trabajo les da mayor oportunidad de mantenerse empleados durante la mayor parte del año. El contrato se establece entre los arquitectos-empresarios y el encargado de obra. Ellos resuelven el tiempo que tardarán en la construcción, los precios que pagarán, el número de personas que se contratarán y a cuántos se les dará seguro médico.

En la conformación de los grupos de trabajo, los lazos de parentesco, amistad y el lugar de origen son fundamentales. El encargado de obra, como jefe del grupo, busca que sus albañiles tengan empleo, pero no garantiza que todos cuenten con seguro médico. Dentro de la obra en la que realicé la observación, sólo dos, de diez, trabajadores contaban con seguro: el encargado de

obra y su hijo, que laboraba como albañil. El resto, aunque entregó los documentos solicitados⁷, no recibieron comprobante alguno que avalara el registro.

Los albañiles y los ayudantes laboran de manera informal; carecen de contrato alguno donde defina los pagos que recibirán y el tiempo que durará su estancia en el trabajo. Tampoco cuentan con periodo vacacional, prestaciones ni tienen asegurado el aguinaldo. Respecto a este último aspecto, los albañiles señalan que sí reciben la cantidad equivalente o menor a una semana de trabajo; generalmente no rebasa los 1500 pesos para los albañiles y los 1000 pesos para los chalanos.

Cada uno de los trabajadores, en sus distintos rangos, debe acatar las órdenes del arquitecto. Juventino, como encargado de obra, es el responsable de las actividades que realicen los albañiles; y es a quien el arquitecto en turno le ha sugerido que sea cuidadoso con la cantidad de material que utilizan y de no ser así, le ha dejado en claro que tendrá que pagarlo.

Los arquitectos y empresarios saben que tienen una posición de poder ante los trabajadores de la construcción y la ejercen. Ellos controlan uno de los recursos que los albañiles necesitan: el trabajo. Norbert Elías (1994) señala que el poder se ejerce cuando un grupo tiene la capacidad de controlar el recurso que otros necesitan. En el caso de los albañiles, saben que deben cuidar su empleo, pues les han dejado claro que ningún empleado es indispensable.

Aunque las diferencias marcadas por la clase social, el capital económico, social, el nivel educativo y la ocupación refuerzan las brechas de desigualdad y de subordinación de unos sobre los otros; existen equilibrios de poder o “proporciones de poder, que son más o menos similares, aunque sean poderes diferentes” (Elías, 1994: 54). Dentro de la obra, este equilibrio de poder se manifiesta cuando los trabajadores reconocen que su labor y sus conocimientos son importantes para la realización de la obra.

Si bien es cierto que existe un gran número de mano de obra “disponible”, también es cierto que su participación en la obra en construcción es indispensable. Los arquitectos necesitan de mano de obra y los empleados requieren el trabajo; esta necesidad mutua genera un equilibrio de poder.

Ante el reconocimiento de que cada ocupación dentro de la obra tiene una cuota de poder, los albañiles, por ejemplo, tienen apertura para realizar sugerencias sobre la construcción, así como negarse a realizar determinadas actividades o intentar negociar el pago recibido por su

trabajo.

Algunos albañiles, de acuerdo con su experiencia, les hacen sugerencias a los arquitectos, pero es éste quien tiene la última palabra. Acatar las órdenes de la figura de autoridad pareciera un acto de sumisión; sin embargo, representa una estrategia para los empleados para asumir y delegar responsabilidades.

Una ocasión hicimos unas travesías y el arquitecto no quiso reforzarla. Un día llegó y dijo: “no me hagan hoyos en las paredes, miren ya se están cuarteando” y le dije: “mire arquitecto, ¿se acuerda que el otro día mi albañil le dijo que se reforzaran? Usted le dijo que así estaba bien, él le dio una sugerencia y usted dijo que así estaba bien. Ahora por eso la casa se está cuarteando.”⁸

En este contexto estructural, con jerarquías bien delimitadas, los albañiles muestran resistencia ante la figura de poder. Esta dinámica de poder (Elías, 1994) permite observar que los trabajadores de la construcción son agentes, con capacidad de elección y decisión en mayor o menor medida dentro del espacio de trabajo.

Los albañiles esperan que los jefes les den un trato digno, los respeten y valoren como trabajadores. Cuando sienten violentados sus derechos como empleados y como personas, optan por dejar el trabajo, aun cuando las oportunidades laborales son escasas.

Los albañiles entrevistados se comprometen en obedecer y cumplir con su trabajo aun en periodos de enfermedad⁹. Saben que existen aspectos que no pueden cambiar como los bajos salarios, la ausencia de un contrato y la cobertura del seguro médico para todos; sin embargo, reconocen que sí tienen la posibilidad de elegir entre permanecer o buscar otros espacios de trabajo.

Cabe mencionar que para ellos, como hombres, esposos, padres y jefes de familia es preferente estar empleados aun con bajos salarios que estar fuera del mercado laboral.

Es importante mencionar que la relación entre arquitectos y empleados (albañiles, ayudantes y encargados) debe ser meramente laboral. Los trabajadores que buscan establecer lazos de compadrazgo con sus jefes son mal vistos por sus compañeros y son señalados como “aprovechados” al intentar transgredir la barrera entre grupos y clases sociales. Por ello, aunque

ambos grupos se encuentran en el espacio laboral, cada uno se reconoce y diferencia del otro, forjando identidad.

Relaciones de poder entre encargados de obra, albañiles y ayudantes

Las relaciones de poder que se tejen dentro del grupo de trabajadores están vinculadas a la función o rol que cada empleado tiene dentro de la obra. A ello se suma la edad, la adquisición de bienes materiales y las cualidades físicas y mentales que los albañiles valoran y que los hacen dignos de respeto.

Dentro de la obra, las relaciones de poder se viven a través de las bromas, el relajo diario, los apodos y la competencia. Las críticas entre compañeros son un medio para ejercer el poder. Éstas resaltan su desempeño, la agilidad, la creatividad, la fuerza y el uso del cuerpo según la edad.

El conflicto dentro del grupo es una constante: la distribución de tareas, de material y de herramientas son motivo de disgustos entre los compañeros. Por ejemplo, los albañiles que ya tienen antigüedad en el grupo de trabajo, son los elegidos para construir áreas de la casa que les dejarán mayores ganancias, pues estos ya han forjado lazos de amistad y reciprocidad con los encargados de obra. “Los nuevos”, por su parte, se enfrentan a un proceso de aceptación y reconocimiento, que involucra la convivencia en espacios masculinos y el consumo de alcohol. Estos últimos deben demostrar cualidades que los hagan dignos de respeto y aceptación.

La elección y aceptación de personal para trabajar en una obra, implica cualidades físicas y mentales que den cuenta de que es un buen albañil, pero los lazos de amistad, de compadrazgo, familiares y ser originarios del mismo poblado influyen en la toma de decisiones del encargado de obra.

La rivalidad entre los trabajadores se presenta en los diversos niveles jerárquicos en los que se desempeñan: chalán, media cuchara, albañil y encargado de obra. Cada uno de los sujetos desde su posición compite con otros de su mismo rango para mantenerse y/o ascender de puesto.

Las redes de apoyo permiten que los trabajadores cuenten con un respaldo que los asesore en las actividades a realizar y favorecen el proceso de aceptación dentro del grupo. Sin embargo, el respeto y el reconocimiento por parte de sus iguales se gana a través de la demostración de conocimiento y habilidades físicas. Los albañiles, por ejemplo, al ingresar como “nuevos” a la

obra, deben demostrar que cuentan con la capacidad para ostentar el cargo; de lo contrario son relegados como ayudantes, lo cual es motivo de bromas y críticas por parte de sus compañeros.

El encargado de obra, junto con el arquitecto, son los que deciden a quién contratar y a quién despedir. También, el primero es el mediador entre los albañiles, buscando que cada uno se ocupe de cumplir con el trabajo que le fue encomendado.

En la obra algún albañil puede criticar a otro no sólo por cómo trabaja, sino por la cantidad de tiempo que lo hace. Juventino cuenta que es frecuente que se griten “¿para qué quieres tanto dinero? Eres un ambicioso” o “*ora* cabrón, compra tu segueta ¿qué no te pagan?”; bromas cotidianas que generan conflictos dentro del grupo.

Los albañiles en su trabajo diario, luchan por mantener su estatus. Cada día se esfuerzan por ganar dinero y por demostrar a su grupo de iguales el por qué ocupan un cargo determinado. Cada trabajador, en los distintos cargos, se enfrenta al cuestionamiento. Juventino, como encargado de obra tiene autoridad sobre los albañiles, pero para ganarse el respeto de los mismos, debe demostrar que sabe.

Aunque las relaciones de poder son parte del día a día, los trabajadores también tejen redes de apoyo y solidaridad. Ellos se reconocen como grupo y se diferencian de otros (jardineros, empleadas domésticas, colonos, arquitectos). En la convivencia diaria establecen lazos de amistad y compadrazgo, reforzando los lazos comunitarios y de parentesco previos.

Cuando los lazos son sólidos, los albañiles dialogan sus problemas laborales y familiares. Ellos se dan consejos¹⁰, se escuchan y apoyan en algunas actividades cotidianas de la obra: como mover cosas pesadas, acercar o prestar alguna herramienta y en dado caso realizarse préstamos económicos.

Aunque los albañiles interactúan a lo largo del día dentro de la obra, el momento de mayor cercanía y convivencia es el horario de descanso y de comida. El primero ocurre el día sábado, cuando alrededor de medio día se toman unos minutos para compartir un vaso de refresco. El segundo, se da de lunes a viernes en el horario de comida.

En este espacio, comen, platican, escuchan música y conviven entre ellos, pues a pesar de la diferencia de edad y de rango dentro de la obra, se reconocen como iguales, generando una identidad como trabajadores de la construcción. Esta convivencia refuerza los lazos de apoyo y reciprocidad, que más adelante les permite contar con nuevos espacios de trabajo.

A manera de conclusión

La construcción de las masculinidades debe ser entendida como un proceso multidimensional que, no constituye un producto acabado, sino un fenómeno que está vinculado a procesos sociales, culturales e históricos y que se repiensa en las distintas etapas del ciclo de vida de las personas. En ese sentido, existen espacios e instituciones donde hombres y mujeres reafirman y repiensen los aprendizajes de género.

En ese sentido, el campo laboral de la construcción, representa para los albañiles, un espacio donde ellos reafirmaron valores, atributos y funciones establecidas dentro del modelo de la masculinidad hegemónica. Sin embargo, han repensado algunos otros que a lo largo de su trayectoria de vida han identificado que afectan su salud, su economía y sobretodo su función como proveedores del hogar.

Finalmente, es importante puntualizar que la forma de entenderse y definirse cómo hombre está marcada por la intersección entre género, clase social, edad, nivel educativo, ocupación, procesos de racialización y etnia. Este encuentro genera diferencias entre hombres y mujeres y dentro del grupo de los hombres, dando pie a la heterogeneidad y a múltiples relaciones de poder que se tejen en el día a día en el marco de la cotidianidad.

Bibliografía

- Connell R. W. (1997), “La organización social de la masculinidad” en *Masculinidad/es Poder y crisis*, Valdés Teresa y Olavarría José (eds.), FLACSO-Chile, Isis internacional, Santiago de Chile, pp. 17-30.
- Bourdieu Pierre (2002), *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*, Taurus, México, Traducción: Ma. Del Carmen Ruiz de Elvira.
- De la Peña Guillermo (1980), *Herederos de promesas. Agricultura, política y ritual en los Altos de Morelos*, Ediciones de la casa chata, México.
- De Keijzer Benno (2010), *Masculinidades, violencia, resistencia y cambio*, Tesis doctoral, Universidad Veracruzana, Instituto de investigaciones psicológicas.
- Elías Norbert (1982), *Sociología Fundamental*, Gedisa, Barcelona.
- Elías Norbert (1994), “Conocimiento y poder”, *Genealogía del poder*, Ediciones de la Piqueta,

España.

Foucault Michel (1979), *La microfísica del poder*, Las Ediciones de La Piqueta Seseña, Edissa, Madrid.

Fuller Norma (2001), *Masculinidades cambios y permanencias*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial, Perú.

Hernández Oscar M., (2011), “Trabajo y construcción de masculinidades en una colonia popular de Tamaulipas” en Hernández Oscar M., García C. Arcadio y Contreras O. Koryna, *Masculinidades en el México contemporáneo*, Plaza y Valdés, México, pp. 117-130.

Jiménez Guzmán Lucero (2007), “Trabajo y empleo” en Jiménez Guzmán Lucero y Tena Guerrero Olivia (coord.), *Reflexiones sobre masculinidades y empleo*, CRIM-UNAM, Cuernavaca, México, pp. 393-406.

Kaufman Michael (1995), “Los hombres, el feminismo y las experiencias contradictorias del poder entre los hombres” (Versión revisada del artículo, Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino, Bogotá, Tercer Mundo, pp. 123-146.

Oswald Spring Ursula (1992), *Mitos y realidades del Morelos actual*, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM, México.

Simmel, Georg (2000), “El conflicto de la cultura moderna” de 1918, traducido y publicado por la REIS, Revista Española de Sociología, número 89, pp. 315-330.

Scott, Joan W. (1990), “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea, James y Amelang y Mary Nash (eds.), Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valencina d Estudis i Investigació, 1990. La traducción es de Eugenio y Marta Portela. Originalmente, este artículo fue publicado en inglés como “Gender: A Useful Category of Historical

Thompson E. P. (1973), *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Editorial Laia S. A., Barcelona, España.

Notas _____

¹ Complejo Industrial del Valle de Cuernavaca.

² En las entrevistas, los albañiles señalaban que deben controlar sus miedos y en caso de sentirlos, guardarlos para sí mismos.

³ Identificación con fotografía expedida en las oficinas del fraccionamiento. Contiene nombre completo de la persona, ocupación, edad y fecha de vigencia.

⁴ Además de la entrada oficial, existen otras alternativas que algunos de los trabajadores del fraccionamiento utilizan “han construido”.

⁵ Juventino, albañil y encargado de obra, 51 años de edad. Entrevista realizada en marzo 2015.

⁶ Juventino, albañil y encargado de obra, 51 años de edad. Entrevista realizada en mayo 2015.

⁷ Los albañiles deben entregar copia de acta de nacimiento, CURP, identificación oficial, comprobante de domicilio y número de seguro social.

⁸ Juventino, albañil y encargado de obra, 51 años de edad.

⁹ Una de las preocupaciones constantes de los albañiles es que los manden a descansar, esto implica el despido de forma temporal con la esperanza de que volverán a ser llamados luego de unas semanas. Faltar a la obra por motivos de salud, familiares, etc., de cierta frecuencia, es motivo suficiente para que el encargado de obra y el arquitecto decidan dejarlo fuera del equipo y es señalado como una persona incumplida.

¹⁰ Los albañiles entrevistados, que son considerados albañiles adultos dentro de la obra, expresan que dan consejos a los más jóvenes. Los temas abordados son el consumo del alcohol, los ahorros, las visitas a espacios masculinos (botaneras), la familia y el cuidado del cuerpo.